

LA
LÉGISLATION DU TRAVAIL
EN ÉGYPTÉ

THÈSE POUR LE DOCTORAT

présentée et soutenue le 7 juin, à 13 h. 30

PAR

AZIZ EL MARAGHI

Lauréat de la Faculté de Droit du Caire,
Ancien Membre du Parquet Égyptien.

Président : M. OUALID, professeur.

Suffragants { MM. AMIAUD, professeur.
PERROUX, professeur.

PARIS

LIBRAIRIE TECHNIQUE ET ÉCONOMIQUE

3, RUE SOUFFLOT.

1937



Digitized by the Internet Archive
in 2026

LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

EN ÉGYPTÉ

(« Les enfants d'Adam créés d'un même limon forment ensemble les membres d'un même corps. Quand la vie fait souffrir l'un de ces membres, tous les autres sont aussi atteints.

O toi, qui es indifférent à la souffrance de tes semblables, tu n'es point digne d'être appelé homme. »)

SAADI, poète iranien (1184-1291).

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

LA
LÉGISLATION DU TRAVAIL
EN ÉGYPTÉ

THÈSE POUR LE DOCTORAT

présentée et soutenue le 7 juin, à 13 h. 30

PAR

AZIZ EL MARAGHI

Lauréat de la Faculté de Droit du Caire,
Ancien Membre du Parquet Égyptien.

Président : M. OUALID, professeur.

Suffragants { MM. AMIAUD, professeur.
PERROUX, professeur.

PARIS

LIBRAIRIE TECHNIQUE ET ÉCONOMIQUE

3, RUE SOUFFLOT.

1937

* 39866.



LA LÉGISLATION DU TRAVAIL EN ÉGYPTÉ

INTRODUCTION

Pour les anciens, l'Égypte, pays méditerranéen, faisait partie de l'Asie ; les géographes modernes la situent en Afrique ; mais le Khédive Ismaïl affirmait que l'Égypte faisait partie de l'Europe.

Cette affirmation, qui en 1875, pouvait passer pour un paradoxe, était une anticipation. Aujourd'hui, l'Égypte devient réellement européenne en ce sens que s'y développe la civilisation industrielle caractéristique des pays de l'Europe occidentale.

Par application des idées du Khédive Ismaïl, on avait introduit en Égypte une législation européenne avec l'organisation des tribunaux mixtes en 1875.

Il paraît paradoxal d'importer arbitrairement un corps de lois étrangères copiées sur la législation française, dans un pays musulman. Mais, en effet, le paradoxe est plus apparent que réel, parce qu'il y a des affinités profondes et très anciennes entre la conscience juridique de l'Égypte et celles des populations dont elle a adopté le droit comme base de sa réorganisation judiciaire. Il ne faut pas oublier que l'Égypte est un pays méditerranéen et qu'il y a des affinités complexes, historiques, sociales, ethniques et intellectuelles qui font des Égyptiens un peuple nécessairement marqué des signes essentiels de la civilisation latine.

L'Égypte a toujours eu contact avec les grands courants de la

vie sociale européenne. L'ancien droit égyptien ne fut pas complètement étranger à la formation du droit civil romain.

Après la conquête romaine les institutions romaines et romano-byzantines constituaient le noyau central de l'organisation juridique en Égypte. C'est à Ermapolis, ville de la Thébaïde que naquit Théodore fameux auteur du « *Breviarum novellarum* ». Même après la conquête arabe et le triomphe de l'Islam de l'Égypte, il y a toujours eu des rapports très étroits entre l'Égypte, pays musulman et les villes marchandes de l'Italie et de la France. Ces rapports ont maintenu sous la forme de privilèges capitulaires la coexistence des institutions juridiques issues du droit romain avec les institutions locales fondées sur la révélation coranique.

Le projet de réforme judiciaire du Khédive Ismaïl triompha après de nombreuses difficultés, et en 1872 on donna à M. Maunoury (un avocat français) la mission de rédiger les codes que les nouveaux tribunaux mixtes auraient à appliquer.

En 1875, furent promulgués six codes mixtes : civil, commercial, maritime, de procédure, pénal et d'instruction criminelle.

Ces codes qui forment le fonds de la législation actuelle de l'Égypte et que M. Maunoury a simplement calqués sur les codes européens de types français sont une adaptation quelquefois ingénieuse, plus souvent très sommaire, assez fréquemment incomplète. Un tel travail confié à une seule personne dans des limites de temps trop restreintes doit nécessairement présenter beaucoup de défauts et de lacunes.

Quelques années plus tard, les tribunaux indigènes furent réorganisés (réforme de 1883). A l'occasion de cette réforme judiciaire on avait promulgué six codes indigènes :

1° Code civil.

2° Code de commerce.

3° Code de commerce maritime.

4° Code de procédure.

5° Code pénal.

6° Code d'instruction criminelle.

Ces codes furent calqués sur le modèle des codes mixtes avec de légères retouches.

Ce sont donc des résumés des codes napoléoniens.

La plus grande lacune dans la législation européenne introduite chez nous en 1875 et en 1883 est l'absence totale d'une législation du travail. Toutefois la carence d'une législation du travail en Égypte lors de nos grandes réformes judiciaires mixtes et indigènes, n'avait pas grande importance. Pendant la plus grande partie du XIX^e siècle, l'Égypte était demeurée un pays surtout agricole. L'industrie très peu développée était du type connu sous le nom d'industrie de métier, organisée suivant le régime corporatif et, si nous nous reportons à la classification des différents types de constitution économique que nous propose le professeur Wagner nous dirons que l'Égypte était alors un pays agricole non capitaliste.

* * *

Mais depuis lors la structure économique et sociale de l'Égypte s'est modifiée. Le régime corporatif a reçu un coup fatal au commencement du XIX^e siècle, lors des tentatives de Bonaparte puis de Mohamed Ali d'introduire en Égypte la grande industrie. A ce propos, M. Germain-Martin a écrit : « De même qu'en France le colbertisme et la création du système manufacturier résultat de l'intervention du pouvoir royal au XVII^e siècle furent les causes les plus sérieuses du déclin du régime corporatif, de même la tentative de Napoléon I^{er} et de Méhémet Ali portèrent un coup fatal aux anciennes corporations du Caire ¹. »

1. Germain-Martin. *Bazars du Caire*, p. 146.

Enfin, le décret du 2 janvier 1890 relatif à l'impôt des patentes a définitivement supprimé les corporations et proclamé le principe de la liberté du travail.

L'article 1^{er} du décret dispose : « Le libre exercice de toute profession ou industrie, de tout art, commerce ou métier est assuré à tous les habitants de l'Égypte, indigènes ou étrangers indistinctement, à la condition, d'observer les lois générales du pays, sous réserve des industries dangereuses et de celles qui sont ou qui peuvent être l'objet de monopoles gouvernementaux.

Tout individu, sans distinction de nationalité, qui exerce en Égypte, une profession, une industrie, un art, un commerce ou un métier non compris dans les exemptions déterminées par l'article 11 du présent décret, est assujetti au droit de patente. »

Ce texte nous rappelle le fameux article de la loi française des 7-12 mars 1791 qui dispose : « A compter du 1^{er} avril prochain, il sera libre à toute personne de faire tel ou tel négoce ou d'exercer telle profession, art ou métier qu'elle trouvera bon ; mais elle sera tenue de se pouvoir auparavant d'une patente ; d'en acquitter le prix suivant les taux ci-après déterminés, et de se conformer aux règlements de police qui sont ou pourront être faits. »

Le décret égyptien de 1890 avait une importance capitale en Égypte, comme la loi des 7-12 mars 1791 en France. Ce décret qui a mis fin au régime corporatif, était le commencement d'une nouvelle phase dans l'activité économique en Égypte et le début du régime de libre concurrence.

Toutefois, l'on doit dire que cette grande réforme passa presque inaperçue. Depuis quelque temps, les corporations avaient pour ainsi dire entièrement perdu par suite de diverses mesures législatives, leur caractère d'institutions de Droit public. On ne ressentait plus l'utilité des corporations pour prévenir les abus de la concurrence. Elles avaient négligé leurs

fonctions d'assistance mutuelle aux malades et de secours aux veuves et orphelins. Si le chef de la corporation continuait bien à s'occuper du placement des ouvriers, ce n'était que dans l'intention de percevoir des taxes à son profit. On avait oublié les avantages réels du régime corporatif, et les artisans le virent, semble-t-il, disparaître avec plus de joie que de tristesse.

Le régime de libre concurrence qui succédait au régime corporatif permit à toute personne d'ouvrir des manufactures et de faire appel à la main-d'œuvre dont elle avait besoin. Mais la concurrence tend à se dévorer elle-même, elle aboutit à la concentration des entreprises. La structure économique de l'Égypte s'est modifiée. Grâce à l'afflux des capitaux étrangers, l'Égypte est devenue un pays capitaliste. Cette concentration des entreprises et ce développement du capitalisme ont favorisé le progrès de l'industrie. Au commencement du ^{xx}e siècle, le développement en Égypte d'une industrie occidentale et moderne a provoqué un accroissement considérable de la classe ouvrière. Cette population ouvrière s'entasse autour des usines, dans des faubourgs mal bâtis, dans des maisons malsaines et surpeuplées.

Le niveau des salaires s'est abaissé par ce que d'une part, l'offre de main-d'œuvre en Égypte est considérable ; et parce que d'autre part, les ouvriers isolés ne peuvent discuter utilement, avec l'employeur les conditions du travail, et sont obligés d'accepter les offres qui leur sont faites.

En somme, on peut dire qu'au commencement du ^{xx}e siècle, le législateur égyptien dans le domaine de la législation du travail était imbu des maximes de l'école libérale comme le législateur français au commencement du ^{xix}e siècle. L'abstention du législateur en cette matière ne devait pas tarder à soulever des critiques.

M. Armanjon (un magistrat français) écrivait dans le livre

centenaire du code civil ¹ un article sur le code civil et l'Égypte où il nous dit : « La juxtaposition au vieux droit, de fragments détachés de nos lois, n'a pas été exécutée sans de lacunes évidentes. Bien d'intérêts, qui dans presque tous les pays, sont des droits sanctionnés par une disposition positive, ne jouissent en Égypte d'aucune protection légale. En promulguant un résumé des codes français, le législateur égyptien semble avoir ignoré les lois, les ordonnances, les décrets qui complètent, éclairent ou corrigent ces recueils et dont le classement, sous diverses rubriques a fini par former de véritables codes : code rural, code du travail, que sais-je encore ? C'est pourquoi actuellement en Égypte, certaines parties du champ de l'activité humaine sont à l'état de nature. *Le travail n'y est pas réglementé, les droits intellectuels n'y sont pas protégés, aucun texte ne mentionne les droits d'association, de réunion, de parole et de discussion.* Il est vrai que l'industrie de l'Égypte contemporaine est au moins aussi peu développée que celle de la France de 1804, que la vie publique y est inexistante et que la politique n'y intéresse personne. Toutefois, l'activité littéraire et commerciale y sont assez grandes, une littérature, imitée des productions européennes s'y est développée depuis quelques années au moins, sous la forme de publications périodiques. Certaines applications du travail mécanique : constructions, ouvrages d'art de toutes sortes, y sont activement pratiquées. Sur tout cela, pas d'autres textes que des règlements de police, des décrets sur les lieux publics, les établissements dangereux ou insalubres ou la matière des irrigations. »

Les maux qu'entraînent l'individualisme absolu et l'absence de toute protection légale ne tardèrent pas à s'aggraver avec le développement de la grande industrie en Égypte : longues journées de travail, sous-concurrence ouvrière, baisse des

1. P. 735 et suiv.

salaires, emploi des femmes et des enfants ; mauvaises conditions du travail du point de vue hygiénique. En somme, la population ouvrière est tombée dans une misère effroyable. M. Germain-Martin nous dit : « La disparition du régime corporatif a modifié, avons-nous dit, les conditions du travail... La journée commence vers les sept heures du matin et se poursuit jusqu'au coucher du soleil avec une interruption d'une heure ou deux pour le repas et la sieste. Dans les maisons de commerce les employés indigènes travaillent de six heures du matin jusqu'à neuf heures du soir, parfois jusqu'à dix et 11 heures. Les repas de midi sont pris derrière les comptoirs. Tandis qu'à Constantine et à Tunis les travailleurs jouissent du repos hebdomadaire ; au Caire, les travailleurs ne le connaissent pas... On peut en effet, évaluer le salaire entre 1 franc et 1 fr. 30 pour la plupart des travailleurs embauchés dans les petits ateliers.

On peut dire que la vie de famille n'existe pas dans les milieux ouvriers du Caire...

Les couleurs de ce tableau, bien que sombres, n'ont rien d'exagéré. Il en résulte deux conséquences : une grande mortalité infantile, un enrôlement dans les ateliers dès le jeune âge. Mal nourri, vivant au milieu des poussières, des déjections d'hommes et d'animaux, l'enfant périclité et meurt souvent dès le bas âge. On évalue à 280 pour mille la mortalité infantile, statistique établie pour une période allant du 1^{er} janvier 1902 au 31 décembre 1907...

Les travaux confiés aux enfants sont des plus délicats... Il faut ensuite retenir les conditions d'hygiène défectueuse pour les enfants dans les ateliers... Les repas ne sont pas toujours une occasion de changer d'air, puisqu'ils sont pris à l'atelier. Le nombre d'enfants atteints par la tuberculose est considérable.

Aussi trouve-t-on parmi les ouvriers du Caire formés à cette rude école des hommes qui, après avoir accompli une journée de

douze heures interrompues par un repos d'une heure pour la sieste et le repas, font pendant un tiers de l'année, des veillées jusqu'à minuit ou une heure du matin ; le travail supplémentaire de nuit leur est payé une demi-journée soit 0 fr. 75 ou 1 franc.

Les femmes répudiées, cherchent en grand nombre des emplois qui leur permettent de vivre et surtout de donner quelques aliments à leurs enfants qui les ont suivies le jour où elles ont quitté la maison. Elles font de la couture ou bien du tissage. Habituees dès leur enfance à porter sur la tête des poids lourds, elles se font embaucher dans les chantiers de construction pour porter de la terre dans les couffins.

En dehors du Caire, à Zagazig, et à Mansourah, les femmes travaillent dans les usines de coton à raison de 5 ou 6 piastres par jour...

Tous ces travaux sont accomplis dans des ateliers pour lesquels nous avons signalé l'absence de toute hygiène... Le voyageur qui va d'Alexandrie au Caire et remonte la vallée du Nil jusqu'à Assouan est frappé du grouillement incessant des femmes, des enfants, des adultes...

Une vie d'homme est bien peu de chose sur la terre d'Égypte ¹... »

Sans doute si le Dr Villermé revenait parmi nous dans ces premières années du ^{xx}e siècle, et s'il entreprenait une enquête en Égypte, il pourrait tracer de la misère des ouvriers un tableau plus touchant et plus sombre que celui qu'il dressait en 1841 pour la France.

Cette funeste politique de laisser-faire que les pouvoirs publics ont pratiquée avant la guerre en Égypte, est certes explicable par les circonstances historiques. En effet, n'oublions pas que l'Égypte à cette époque était sous la domination de fait de la Grande-Bretagne et que le peuple égyptien n'avait pas encore le

1. Voir Germain-Martin. *Les Bazars du Caire*, p. 72 et 73.

pouvoir d'adopter la législation qui lui convenait, M. Graves, dans un discours prononcé le 27 février 1936 au Caire, a dit¹ : « C'est un mystère pour moi que Lord Cromer et Lord Kitchener qui s'intéressaient très sincèrement aux classes pauvres de l'Égypte et qui pouvaient faire exécuter des réformes n'aient jamais tenté d'améliorer la condition des artisans et des ouvriers de l'industrie dans ce pays. L'explication en est peut être que seuls en Angleterre les spécialistes avaient alors une idée exacte des problèmes du travail et que la législation du travail avait à peine été inaugurée dans une dépendance aussi importante de l'Empire britannique que l'Inde. De plus, la législation du travail en Égypte est presque inconnue jusqu'en 1919. »

Mais cet état de choses s'est entièrement modifié depuis la guerre. Les bouleversements politiques qui ont eu lieu ont changé l'attitude du législateur.

L'Égypte a abandonné le libéralisme pour s'engager dans la voie de l'interventionnisme social. En Égypte, d'ailleurs comme en France, les abus qui ont résulté de la politique de « laisser-faire » qui a suivi l'abolition du régime corporatif ont obligé le législateur à intervenir pour y mettre fin.

En effet, tandis qu'on ne pouvait trouver en Égypte, avant la Grande Guerre aucune trace de la législation du travail, sauf la loi n° 14 de 1909 « approuvant le règlement sur le travail des enfants dans les usines d'égrenage de coton » qui peut être considérée la première tentative en faveur d'une législation ouvrière en Égypte comme la loi du 22 mars 1841 sur le travail

1. « It is a mystery to me that Lord Cromer and Lord Kitchener whose interest in the poorer classes of Egypt was very genuine and who were able to get reforms excuted never attempted to improve the [condition of] artisans and industrial workers here. The explanation possibly is that only specialists in England had in those times any accurate understanding of labour problems and that the labour legislation had hardly begin even in such an important dépendancy of the British Empire as India. Moreover, labour legislation in Egypt was almost unknowm until 1919. »

des employés enfants dans les manufactures, est considérée, la première loi protectrice de la classe ouvrière en France. Au contraire, dans ces dernières années, le législateur égyptien se préoccupa de cette lacune et posa les fondements d'une législation du travail.

On peut attribuer ce développement récent de l'interventionnisme social en Egypte aux facteurs suivants :

1^o *Facteurs sociaux et politiques.* — Les anciennes corporations ont disparu, une classe ouvrière s'est constituée dans les villes égyptiennes, elle s'est organisée en syndicats du type moderne. Elle a pris une part active à la lutte pour l'indépendance de l'Égypte, ce qui a contribué à lui donner dans le pays une certaine importance politique. L'Égypte qui était sous le protectorat britannique fut déclarée pays indépendant par la déclaration britannique du 28 février 1922. De 1922 à 1936, la classe ouvrière aida efficacement le parti wofdiste. Grâce à l'effort du front national, on est arrivé à signer le traité anglo-égyptien du 26 août 1936 qui consolide et complète l'indépendance égyptienne.

Le parti wofdiste est aujourd'hui au pouvoir. La classe ouvrière a bénéficié de l'indépendance politique. En conséquence de cette indépendance, le régime démocratique s'est, en effet, établi dans le pays. Le parlement est élu au suffrage universel. Plusieurs représentants de la classe ouvrière y siègent et y font entendre leurs revendications. Ils obtiennent que le Parlement et le Gouvernement prêtent aux problèmes sociaux l'attention qu'ils méritent. Au sein même du cabinet actuel, le chef suprême des syndicats égyptiens (son Excellence Hamdi Pacha Seif el Nasr) est ministre de l'Agriculture.

2^o *Un facteur économique.* — Ce facteur, le plus important de tous, est le développement en Égypte de la grande industrie. L'Égypte moderne tend à devenir une nation « normale » au

sens que donnait à ce mot Frédéric List qui a écrit dans un passage célèbre : « La nation normale possède une langue et une littérature, un territoire pourvu de nombreuses ressources, étendu, bien arrondi, une population considérable. L'agriculture, l'industrie manufacturière, le commerce et la navigation y sont harmonieusement développés, etc ¹... »

La délégation égyptienne auprès de la Conférence de la Paix, réunie à Paris, avait exprimé le désir ardent des Égyptiens de reconstituer, grâce à leur indépendance, leur « économie nationale ».

Dans les années qui suivirent la guerre, le parti « wofdiste » dans sa lutte pour l'indépendance politique organisa un comité qui avait pour tâche, d'une part, d'organiser et généraliser le boycottage de marchandises anglaises, et d'autre part, d'encourager les industries nationales.

Un important aspect du mouvement nationaliste, après la guerre, est l'encouragement de l'industrie égyptienne qui devient un article important du programme des partis politiques. Les chefs politiques ont compris que, pour réaliser l'indépendance politique de notre pays il faut tout d'abord réaliser son indépendance économique.

Le Gouvernement égyptien, de son côté, se rallia, à l'opinion publique pour le développement de l'industrie égyptienne et y consacra des efforts considérables.

Ainsi, il a accordé de larges crédits à l'industrie nationale par l'intermédiaire de la Banque Mior, et il appela des experts de l'étranger pour étudier les industries nouvelles qu'il voulait introduire en Égypte.

La circulaire du ministre des Finances n° 9 pour 1922, prescrivait aux administrations publiques de donner la préfé-

1. *Système national d'économie politique*, p. 276.

rence, toutes choses égales d'ailleurs, aux marchandises nationales.

Une seconde circulaire du ministre des Finances n° 5 pour 1930, vient de favoriser encore davantage les fournitures nationales. Elle prescrit aux mêmes collectivités et administrations publiques d'accorder dans leurs adjudications, la préférence aux articles nationaux, même si leur prix est supérieur de 10 % à celui des articles étrangers. En outre, le gouvernement accorde à l'industrie des primes et des subventions.

Ainsi que le décret-loi n° 10 de 1930, décide, dans son article 1^{er}, d'accorder à la Filature nationale d'Alexandrie, et à la Société Mior pour la filature et le tissage du coton un subside de 20 piastres sur chaque cantar de coton qu'elles consomment dans leur fabrication annuelle, jusqu'à ce que leur profit atteigne, dans l'année, 5 % de leurs capitaux payés ; le gouvernement accorde aussi une subvention à la « Société Mior » pour la navigation, il subventionne maintes autres sociétés égyptiennes.

Enfin, le Gouvernement a trouvé qu'un pays comme l'Égypte qui tend à s'industrialiser a besoin d'un protectionnisme « éducateur », tout au moins momentané, jusqu'à ce que son industrie puisse affronter la concurrence étrangère sur un pied d'égalité. Pour cette raison le régime douanier de l'Égypte fut réformé en 1930 pour prendre un caractère protecteur. Dans son discours à la chambre des Députés (février 1930), S. E. Mahram Pacha, ministre des Finances, disait : « Nous avons voulu (par ce tarif) encourager la production nationale, soit industrielle, soit agricole, par la réduction des droits sur les matières premières et les machines... par la différenciation des taux, de manière à les réduire sur les articles demi-manufacturés et à les élever proportionnellement sur les produits finis ; la laine brute, par exemple, ne paiera que 4 %, la laine filée 5 %, les lainages 15 % et les

habits de laine 20 %..., par l'exemption du droit d'exportation sur les produits indigènes, sauf sur quatre produits : coton, grains de coton, œufs et peaux brutes, pour encourager l'industrie nationale. »

Dans un discours prononcé par S. E. Sidky Pacha, alors président du Conseil, à l'Exposition agricole et industrielle d'avril 1931, S. E. nous dit : « Je suis en effet personnellement convaincu que l'Égypte a grand besoin de voir son industrie se développer et fleurir surtout après ce que nous a démontré la pénible expérience des mois derniers : d'une part, la population égyptienne croît dans une proportion assez élevée, et d'autre part, le prix des produits agricoles a baissé ; si, à cela, on ajoute l'accroissement continu des besoins de la nation comme conséquence de la diffusion de l'instruction, l'on sent que le revenu de l'Égypte agricole ne peut, à lui seul, suffire aux besoins de la population, qu'il faudrait chercher d'autres ressources et que l'industrie peut fournir la plus grande partie de ces ressources...

Le Gouvernement que j'ai l'honneur de présider ne laisse échapper aucune occasion pour aider l'industrie ¹. »

Enfin, en partant de l'idée de développer les forces productives du pays, le gouvernement égyptien promulgua le décret du 24 décembre 1934 « portant création d'un ministère du Commerce et de l'Industrie » et dont voici le texte ² :

Nous, Fouad I^{er}, roi d'Égypte,

Vu le décret du 8 décembre 1878 et les décrets qui l'ont modifié répartissant les services du Gouvernement entre les divers départements ministériels. Considérant qu'il est nécessaire pour le développement du commerce et de l'industrie du pays, et pour leur coordination plus étroite avec l'agriculture, d'ériger

1. Voir *Bulletin de la Chambre de commerce française du Caire*, 6 avril 1931.

2. *Journal Officiel* du 24 décembre 1934.

en Ministère le département du Commerce et de l'Industrie en vue de lui permettre d'exercer une action plus efficace et plus étendue et de donner à la politique économique du pays l'essor qu'elle réclame ;

Sur la proposition de notre Président du Conseil et l'avis conforme de notre conseil des Ministres ;

Décrétons :

ART. 1^{er}. — Il est institué un Ministère du Commerce et de l'Industrie auquel sera transféré le département du Commerce et de l'Industrie qui relève actuellement du Ministère des Finances. Ce ministère sera dirigé par un ministre, assisté d'un sous-secrétaire d'État.

ART. 2. — Notre Président du Conseil est chargé de l'exécution du présent décret qui entrera en vigueur dès sa publication au *Journal Officiel*.

FOUAD.

Fait au Palais Khoubbeh, le 13 Ramadon 1353 (20 décembre 1934).

Par le Roi :

Le président du Conseil des Ministres,
MOHAMED TEWFICK NESSIM.

* * *

Grâce aux efforts du Gouvernement d'une part et à l'initiative privée d'autre part, l'industrie en Égypte prit un essor considérable, et on trouve développées à un degré assez avancé les branches suivantes : production de force électrique, construction mécanique, filature et tissage du coton, pressage du coton, égrenage du coton, cigarettes, allumettes, papeterie, brasserie, ameublement, vêtements, tissage de soie, bonneterie, chaussures, raffinerie de sucre, travail en cuivre, cinématographie,

confiserie, fromagerie, décorticage du riz, biseautage des glaces, briqueterie, fabrication de tentes, nattes et tapis, embouteillage d'eaux minérales, extraction de la houille des puits de Sina, extraction du granite des carrières d'Asswan, et réparation de matériel de chemin de fer.

3° *Un facteur d'origine extérieure.* — La législation du travail a pris récemment un grand développement dans tous les pays civilisés. Ce mouvement international n'a pas manqué de retentir d'une façon considérable sur la législation égyptienne ; surtout du fait que l'Égypte est représentée à Genève au Bureau International du Travail. En outre, il convient d'ajouter que, depuis l'introduction du Code Napoléon en Égypte, le législateur égyptien s'inspire constamment de l'exemple français, que la législation du travail s'est récemment beaucoup développée en France et que le législateur égyptien tâche, en cette matière d'imiter son inspirateur. En résumé, les causes qui ont engendré la législation ouvrière dans les pays de l'Europe occidentale sont appelées à produire chez nous les mêmes effets.

* * *

En 1927, S. E. Mohamed Pacha Mahmoud, le président du Conseil chargea une commission spéciale d'élaborer le projet d'une législation du travail, mais la chute de son cabinet a mis un terme à ce projet.

La pierre angulaire d'une législation du travail en Égypte fut l'organisation d'un bureau de travail par l'arrêté ministériel de novembre 1930. Ensuite, le 30 septembre 1931, le président du Conseil des Ministres a demandé au directeur du Bureau International du Travail d'envoyer en Égypte une mission consultative « pour étudier sur place les conditions actuelles de l'industrie et présenter au Gouvernement égyptien un rapport sur la meil-

leure manière d'organiser un bureau du travail. Le conseil d'administration du Bureau International du Travail, à sa session d'octobre 1931 autorisa le Directeur à accepter cette invitation et il chargea M. Harold Butler (le sous-directeur du Bureau international du travail) de remplir cette mission avec la collaboration de M. S. Lawford Childs.

Après avoir visité les divers ateliers, docks, chantiers, carrières et usines dans presque toutes les régions d'Égypte, M. Butler présenta un rapport au conseil des Ministres concernant l'organisation du travail égyptien et les réformes sociales envisagées par le Gouvernement.

En novembre 1931, le conseil des Ministres constitua un Comité avec mission d'élaborer un projet de loi sur chacune des matières suivantes :

- 1° Le travail des enfants ;
- 2° Le travail des femmes ;
- 3° La réparation des accidents du travail ;
- 4° Le contrat de travail ;
- 5° La réglementation des syndicats ouvriers ;
- 6° La conciliation et l'arbitrage.

En décembre 1932 fut créé un Conseil consultatif supérieur du travail.

Sur le programme de législation de ces six projets de lois, trois sont déjà devenus lois, telles sont : la loi n° 48 de 1933 sur l'emploi des enfants et adolescents des deux sexes dans l'industrie ; la loi n° 80 de 1933 sur l'emploi des femmes dans l'industrie et le commerce, et la loi n° 64 de 1936 sur les accidents du travail. Les trois autres projets élaborés seront soumis prochainement au Parlement.

On voit par là qu'en Égypte la législation du travail est une question d'actualité. Le Gouvernement a montré qu'il s'en préoccupait dans le discours du trône du 21 novembre 1936 où il

est dit : « Nous avons le ferme espoir qu'une nouvelle période de progrès s'ouvrira pour l'organisation du commerce, l'encouragement de l'industrie... le relèvement des conditions du travail et des travailleurs. »

L'intérêt que porte le Gouvernement à l'industrie ne le cède en rien à celui qu'il porte au commerce.

La ligne de conduite, à cet égard, tend à assurer une étroite solidarité entre les industriels expérimentés et le Gouvernement qui n'épargne aucun effort pour stimuler l'essor de l'industrie, soit par ses conseils et ses directives, soit par les recherches qu'il entreprend ou encore par les mesures d'aide telles que la protection douanière et le financement industriel...

Le Gouvernement estime que le facteur travail et la condition du travailleur méritent toute sa sollicitude. — C'est pourquoi il vous présentera un projet de loi sur les syndicats réglementant les questions ouvrières et définissant la position de l'ouvrier à l'égard du patron, ainsi qu'un projet de loi sur le contrat individuel et un autre projet sur les heures de travail dans les magasins de vente au détail.

Ajoutons un projet de loi sur l'assurance obligatoire contre les accidents du travail qui constitue la première d'une série de mesures législatives concernant les assurances sociales à l'étude pour le moment, et dont le Gouvernement espère vous soumettre une partie dans un proche avenir, afin de faire régner entre patrons et ouvriers, l'esprit de compréhension désirable.

De même, le Gouvernement vous présentera un projet de loi sur la liquidation des différends, sur l'arbitrage et la conciliation. »

Le Ministre de l'Industrie et du Commerce a assisté le 23 octobre 1936 à un thé offert en son honneur par la Fédération ouvrière de la ville d'Alexandrie. Il a déclaré que le Gouvernement n'avait fait que son devoir en s'efforçant d'améliorer le

sort des ouvriers. Il n'a fait que tenir la promesse faite dans le discours du trône. Par contre, le Gouvernement avait demandé aux ouvriers d'éviter les grèves, les menaces, les préavis, etc... Dans l'intérêt de la collectivité, le mouvement ouvrier devrait être basé sur la coopération avec le patron. Tant que les ouvriers suivraient cette voie ils seraient sûrs de bénéficier de l'appui du Gouvernement... Le Ministre divisa l'œuvre du Ministère en trois catégories :

1° La législation déjà existante ;

2° Celle qui se trouve entre les mains du Comité de législation pour étude ;

3° Les projets que, dans un temps plus ou moins rapproché, le Ministère compte transformer en loi.

Sous le premier chapitre, figurent : la loi sur le travail des enfants, la loi réglementant le travail des femmes dans l'industrie ; la loi réglementant les heures du travail ; la loi sur les accidents du travail.

Sous le second chapitre, c'est-à-dire le projet de loi déjà entre les mains du Comité de législation, figurent : 1° le contrat de travail ; 2° les heures du travail dans les établissements de commerce ; 3° la reconnaissance des syndicats ouvriers.

Pour ce qui a trait aux projets qui seront promulgués plus tard, figurent : la loi sur les assurances sociales et les maladies résultant du travail ; les congés obligatoires et l'arbitrage entre patrons et ouvriers ¹.

Nous pouvons donc dire qu'on a en Égypte les éléments d'ailleurs modestes, d'une législation du travail.

Nous eûmes la première idée de cet ouvrage au cours des années 1933 et 1934. Nous étions passés dans différentes villes industrielles en qualité de substitut-adjoint. Nous fûmes alors à même de voir de près les besoins de la classe ouvrière, et de

1. Voir le journal *La Bourse Egyptienne*, 24 et 25 octobre 1936.

connaître, par une expérience personnelle, les résultats de la politique du laisser-faire, ou pour mieux dire, de l'absence de toute politique sociale de l'État égyptien. Toutefois, à l'épreuve, notre tâche nous a paru plus difficile qu'il n'avait semblé au premier moment. En matière sociale, l'observation personnelle est forcément limitée, fragmentaire, incomplète. Nous n'avons pas d'assurance que les cas observés soient vraiment typiques, représentatifs d'un ensemble. Les statistiques qui permettraient de compléter cette observation individuelle font trop souvent défaut en Égypte.

A ce propos, le *Bulletin de l'Égypte industrielle* a écrit :

« Il est regrettable de devoir reconnaître que tant le Ministère du Commerce et de l'Industrie que la Fédération des Industries et les Chambres de Commerce sont dans l'impossibilité absolue de fournir des informations d'une approximation satisfaisante sur l'importance de l'activité de l'une quelconque des branches de notre industrie...

Il est grand temps de mettre un terme à cet état de choses et de fournir à l'initiative privée et aux pouvoirs publics des renseignements statistiques dignes de foi sur lesquels ils puissent baser leur action constructive. Il appartient au Département de la Statistique de prendre d'ores et déjà les mesures nécessaires pour que cette lacune soit totalement comblée à l'occasion du prochain recensement ¹. »

Il est donc bien difficile de mesurer l'étendue du mal, d'apprécier la gravité des lacunes. D'autre part, la législation industrielle ne fait l'objet d'aucun enseignement à l'université égyptienne. Les problèmes nouveaux que le développement de l'industrie pose à notre Gouvernement n'y sont donc pas étudiés. Pourtant, ce développement de l'industrie, et la création pour répondre aux besoins nouveaux qu'il a suscités, de quelques

1. *L'Égypte industrielle*, 15 avril 1936, p. 32.

institutions nouvelles dans notre droit, confère à cette matière un intérêt certain.

En critiquant les institutions égyptiennes encore rudimentaires sur beaucoup de points, nous ne soutiendrons certes pas que l'on doive copier servilement les législations beaucoup plus évoluées actuellement en vigueur en Europe occidentale et qui correspondent aux conditions spéciales de chaque pays.

Dans le présent ouvrage, nous nous proposons de rassembler sous une forme systématique les lois fragmentaires et les projets de lois qu'on prépare actuellement, d'indiquer les lacunes qu'il faut combler dans notre législation, et de critiquer, s'il y a lieu, les institutions déjà fondées.

Il convient, en effet, d'avoir égard aux conditions propres de l'Égypte, à l'état économique social et industriel du pays.

Notre travail comprendra neuf parties :

1° Les organes qui assurent en Égypte l'application et le perfectionnement de la législation du travail ;

2° L'organisation internationale du travail en Égypte ;

3° La réglementation de l'apprentissage et l'enseignement technique ;

4° Le contrat de travail ;

5° La réglementation légale du travail ;

6° Les groupements professionnels ;

7° Les conflits collectifs ;

8° Les assurances sociales ;

9° La législation du travail et l'agriculture en Égypte. Conclusion.

CHAPITRE PREMIER

LES ORGANES QUI ASSURENT EN ÉGYPTÉ L'APPLICATION ET LE PERFECTIONNEMENT DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

En Égypte les organes qui assurent l'application des lois ouvrières et préparent les projets de lois nouvelles en cette matière sont le Bureau du Travail et le Conseil Consultatif Supérieur du Travail.

De ces deux organes, le Bureau du Travail né par arrêté ministériel de 1930 est le plus ancien.

SECTION I

Le Bureau du Travail.

Le Bureau du Travail fut créé en 1930 comme section du Département de la Sécurité Publique au Ministère de l'Intérieur.

L'arrêté ministériel qui l'a constitué en a défini les attributions comme suit :

1^o Exécution de la loi n^o 13 de 1904 ainsi que du Règlement d'application incorporé dans l'arrêt ministériel du 29 août 1904 et le tableau y annexé, concernant les établissements incommodes, insalubres et dangereux ;

2^o Exécution de la loi n^o 14 de 1909 et des arrêtés d'application en date des 21 septembre 1924, 14 août 1926 et 20 mars 1927 réglementant l'emploi des enfants et adolescents dans les usines de pressage du coton, les usines d'égrenage, les fabriques de tabac et cigarettes ainsi que les usines de tissage ;

3° Recherches et préparation de statistiques pouvant aider à l'élaboration d'une nouvelle législation ouvrière ;

4° Mise en vigueur des lois à promulguer ;

5° Révision des règlements visant le travail dans les ateliers, usines et établissements commerciaux ainsi que contrôle de leur exécution ;

6° Étude des causes des différends qui surgissent entre ouvriers et patrons et des moyens d'y mettre fin, soit par les soins des autorités administratives locales, soit par l'intervention des Comités de conciliation ;

7° Étude de l'organisation des syndicats ouvriers et des méthodes à suivre pour en assurer le fonctionnement le plus efficace ;

8° Étude des usages et coutumes des ouvriers, de leur manière de vivre, de leurs habitations, de leur vie de famille, alimentation, et de tout ce qui pourrait contribuer à améliorer leur condition, élever leur niveau et éduquer leurs enfants ;

9° Étude des causes de chômage, établissement des statistiques concernant les chômeurs et intervention auprès des Ministères et Administrations qui ont des usines ou chantiers, qui embauchent des artisans ou des ouvriers, ou qui détiennent un droit de surveillance sur les concessions et monopoles accordés à des sociétés ou à des particuliers, ou enfin qui contrôlent l'éducation professionnelle, à l'effet de procurer autant que possible du travail aux chômeurs ;

10° Recueillir des informations ou des statistiques concernant les matières suivantes :

a) Différends entre ouvriers et patrons, grèves et décisions des Comités de conciliation ;

b) Accidents du travail ;

c) Salaires et causes de hausse ou de baisse des salaires ;

d) Heures de travail de nuit et de jour.

Cet exposé des attributions comprend la plupart des sujets dont s'occupe, dans d'autres pays, un Ministère du Travail. Jusqu'en 1934, ce Bureau n'était pas encore reconnu au Budget de l'État comme Organisme gouvernemental distinct, et ce n'est qu'en novembre 1934 que son directeur, jusque-là directeur adjoint du Département européen, fut officiellement nommé, après avoir officieusement assumé la charge de sa direction depuis la création du Bureau en 1930.

Répartition du Travail. — Le Bureau se compose de six sections, à savoir :

1° La section des Recherches sociales composée d'un chef de section, de deux fonctionnaires administratifs, et de deux commis rédacteurs ;

2° La section du secrétariat composée d'un chef de section, d'un fonctionnaire-traducteur et de quatre commis rédacteurs ;

3° La section technique composée d'un chef de section, de quatorze ingénieurs et de onze commis rédacteurs ;

4° La section du placement composée d'un fonctionnaire et d'un commis rédacteur ;

5° La section de la sécurité des travailleurs : composée d'un fonctionnaire et d'un commis-rédacteur ;

6° L'inspectorat du travail des femmes et des enfants, composé de trois inspecteurs, de deux inspectrices et d'un commis-rédacteur.

Réformes nécessaires. — Ne disposant que d'un personnel restreint, doté d'un budget insignifiant, rattaché à une administration dont la police est le principal instrument, le Bureau du Travail égyptien fut de ce fait à ses débuts, très suspect à la classe ouvrière.

Le 1^{er} mai 1935, le directeur du Bureau du Travail a adressé un rapport au ministre de l'Intérieur où il nous dit « Les efforts que nous avons déployés afin d'améliorer le sort des classes

laborieuses ainsi que les rapports entre ouvriers et employeurs, ont semblé provoquer parfois de part et d'autre, plus de critiques que de remerciements... je tiens à signaler à votre Excellence que l'outillage du Bureau du Travail reste très incomplet et qu'il nous faudrait des renforts considérables afin de nous permettre de nous occuper efficacement des problèmes sociaux auxquels, je le sais, votre Gouvernement s'intéresse tout particulièrement. »

Ici, nous vous exprimons notre espoir que le Gouvernement donne satisfaction à la demande justifiée du directeur du Bureau. Il ne faut pas oublier, surtout, que toute la législation du travail dépend pour son application efficace de l'activité d'une inspection du travail bien organisée.

Nous proposons aussi de réorganiser le Bureau comme organe autonome ou de le faire dépendre du Ministère de l'Industrie et du Commerce au lieu de le laisser dépendant du Ministère de l'Intérieur. Cette mesure est fort souhaitable pour apaiser les appréhensions de la classe ouvrière qui considère toujours le Bureau comme un organe de police organisé pour la surveiller et la contrôler, et non pas comme un organe de protection.

SECTION II

Conseil consultatif supérieur du Travail.

Postérieurement un Bureau du Travail fut créé en décembre 1932 par décision du Conseil des Ministres ; le Conseil Supérieur du Travail aux termes mêmes de la décision constitutive du dit Conseil, sa mission consiste à collaborer avec le Gouvernement dans la préparation des projets de lois ouvrières, à donner des avis dans les matières d'administration ouvrière, à assister le Bureau du Travail dans l'œuvre des recherches sociales qu'il entreprend, et, plus généralement, coopérer avec le Gou-

vernement pour améliorer les conditions du travail et le bien-être des travailleurs.

S. E. Ahmed Ziwer Pacha fut nommé président du Conseil qui a élu lui-même ses deux vice-présidents. Les membres du Conseil furent choisis parmi les chefs d'administration gouvernementale qui emploient des ouvriers et parmi les représentants d'importantes branches de l'industrie et du commerce, telles que la Société Mior, la Compagnie Universelle du Canal de Suez, la Société Générale des Sucreries et Raffineries d'Égypte, les Compagnies de tramways et autres grandes entreprises. L'absence de représentants de l'élément ouvrier a provoqué des critiques de toutes parts et avec raison. L'idée primitive du Gouvernement était de s'abstenir de nommer des travailleurs industriels et commerciaux parmi les membres du Conseil, jusqu'à ce que les associations syndicales professionnelles aient été organisées par une législation spéciale et qu'elles puissent alors élire leur propre représentant.

Des sous-comités se sont formés au sein du Conseil pour examiner les divers projets de loi élaborés par la Commission de législation du travail du Ministère de l'Intérieur et soumettre le résultat de cet examen au Conseil avant la transmission des projets au Parlement. Un autre sous-comité fut formé avec mission d'examiner les questions d'ordre général concernant le bien-être des travailleurs, en matière d'habitations, hygiène, sécurité et emploi des loisirs.

Depuis que fut créé le Conseil Consultatif Supérieur du Travail en décembre 1932, le mécanisme de la législation ouvrière a été modifié.

La procédure actuellement suivie est la suivante ; le Bureau du Travail soumet les avant-projets de loi au Comité législatif du travail qui, après un examen minutieux tant du fond que de la forme, soumet le texte au Conseil Supérieur du travail. Ce der-

nier défère le projet au sous-comité compétent qui le réexamine et en soumet finalement le texte au Conseil pour approbation. Après quoi, le projet est transmis au Contentieux du Ministère de l'Intérieur pour le revoir avant son envoi au Comité Consultatif du Ministère de la Justice. Il est ensuite soumis à l'Assemblée Générale de la Cour d'appel mixte et enfin au Parlement, par l'intermédiaire du Conseil des Ministres. Il faut remarquer toutefois que lorsqu'un projet de loi comporte l'adoption de principes nouveaux pour le pays ou bien une charge budgétaire nouvelle pour l'État, il est soumis à l'approbation du Conseil des Ministres avant de passer au Comité consultatif.

Réorganisation du Conseil Supérieur du Travail en Egypte. — Un règlement organique approuvé par le Conseil des Ministres dans sa séance du 15 mai 1935 et un arrêté du Ministre de l'Intérieur du 19 mai suivant, réorganisaient le Conseil consultatif supérieur du Travail égyptien.

Les principaux éléments de cette organisation, sont les suivants :

Le nombre des membres du Conseil qui était de 20 a été porté à 35 dont 12 membres de droit, 18 membres nommés par le Conseil des Ministres et 5 désignés par le Ministre de l'Intérieur.

Les membres de droit sont de hauts fonctionnaires parmi lesquels figure le Directeur du Bureau du Travail.

Les membres nommés par le conseil des Ministres sont choisis parmi les personnalités qui, en raison de leur situation, ou de leur expérience, peuvent collaborer utilement à la préparation de la législation ouvrière et donner des avis compétents sur les questions touchant à la politique du travail.

Doivent figurer notamment parmi ces membres deux représentants de la Fédération égyptienne des industries, un représentant de la Société Mior, un représentant de la Compagnie universelle du Canal de Suez, des représentants de l'industrie et

du commerce du coton, et un représentant du corps médical.

Parmi les cinq membres nommés par le ministre de l'Intérieur, trois ont été choisis pour représenter les travailleurs industriels et les deux autres pour représenter les employés des établissements de commerce.

La durée du mandat des membres nommés par le Conseil des Ministres a été fixée à deux ans et celle des représentants des travailleurs industriels et employés de commerce à un an ¹.

Nous remarquons ici que les membres qui représentent les organisations patronales sont choisis par le Conseil des Ministres tandis que les représentants de la classe ouvrière sont choisis par le Ministre de l'Intérieur. Nous trouvons que cette différence est très critiquable : d'un côté elle indique une différence du législateur envers les patrons et envers les ouvriers, et d'un côté le fait que le choix des représentants de la classe ouvrière appartienne au ministre qui s'occupe de la police, ne manque pas de produire un mauvais effet psychologique sur la classe dans l'intérêt de laquelle est faite la législation du travail.

A notre avis, il faut réorganiser à nouveau le Conseil supérieur du Travail, en donnant aux organisations patronales et ouvrières le droit de choisir leurs représentants. Le législateur n'a rien à craindre à ce sujet puisque la mission du Conseil supérieur est purement consultative.

En outre, nous inspirant ici de la loi française du 16 juillet 1932, nous proposons d'organiser une Commission consultative au chef-lieu de chaque « Mondirieh » (département) composées d'un certain nombre de hauts fonctionnaires, de représentants des organisations patronales et ouvrières de chaque « Mondirieh ». Ces commissions auraient comme fonction de présenter au Bureau du Travail des rapports sur l'application de la réglementation du travail en général, et sur les réformes

1. *Journal Officiel* du Gouvernement égyptien, 23 mai 1935.

possibles. La compétence de ces commissions s'étendrait à tous les travailleurs du commerce, de l'industrie, de l'agriculture, sans distinction d'âge, de sexe, et de nationalité. Outre ces rapports, les commissions seraient invitées à entreprendre des études relatives à la législation du travail et aux conditions du travail particulièrement dans leurs régions respectives.

Enfin, ces commissions devraient se réunir chaque année en congrès annuel où elles se feraient représenter par des délégués. Nous croyons que l'organisation de ces commissions aurait un effet très heureux sur la législation du travail en Égypte, surtout si l'on remarque que le Bureau du Travail égyptien est actuellement surchargé de travail et qu'il ne peut remplir, tout seul, dans son état actuel, les tâches qu'on lui a confiées.

CHAPITRE II

L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL ET L'ÉGYPTE

Au lendemain de la guerre les nations ont cherché dans une charte internationale du travail le moyen d'établir une véritable solidarité entre les États dans un but commun de paix et de justice sociale.

Cette charte fut l'œuvre de la Commission de législation internationale du Travail nommée par la Conférence de la Paix à Versailles dans sa séance du 25 janvier 1919. Trente-cinq séances de cette Commission furent consacrées à l'élaboration de son rapport, divisé en deux parties : la première était un projet de convention internationale prévoyant la constitution de l'Organisation internationale du Travail. La seconde était présentée sous forme de clauses énonçant des déclarations de principe sur un certain nombre de questions qui ont pour le monde du travail une importance capitale. « Ces déclarations, disait expressément le rapport de la Conférence de la Paix, devraient trouver place dans le Traité, car ce Traité non seulement doit clore la période qui s'est terminée par la guerre mondiale, mais doit marquer le début d'une ère sociale meilleure et l'aurore d'une nouvelle civilisation. »

Le Traité de Paix avec sa partie XIII qui reproduisait le texte élaboré par la Commission de législation internationale du travail, fut signé le 28 juin 1919; il est entré en vigueur en janvier 1920, et dès lors, l'Organisation internationale du Travail est née.

L'espace dont nous disposons ne nous permet pas de donner ici en entier le texte de la Constitution de l'organisation internationale du Travail, mais nous reproduirons seulement son préambule, véritable charte du travail humain :

« Attendu que la Société des Nations a pour but d'établir la paix universelle, et qu'une telle paix ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale ;

« Attendu qu'il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations, ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelle sont mises en danger, et attendu qu'il est urgent d'améliorer ces conditions : par exemple, en ce qui concerne la réglementation des heures de travail, la fixation d'une durée de la journée et de la semaine de travail, le recrutement de la main-d'œuvre, la lutte contre le chômage, la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables, la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail ; la protection des enfants, des adolescents et des femmes, les pensions de vieillesse et d'invalidité, la défense des intérêts des travailleurs occupés à l'étranger, l'affirmation du principe de la liberté syndicale, l'organisation de l'enseignement professionnel et technique et autres mesures analogues ;

« Attendu que la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays ;

« Les *hautes parties contractantes*, mues par des sentiments de justice et d'humanité aussi bien que par le désir d'assurer une paix mondiale durable, ont convenu ce qui suit :

« ARTICLE PREMIER. — Il est fondé une organisation perma-

nente chargée de travailler à la réalisation du programme exposé dans le Préambule¹. »

Ce Préambule qui trace dans ses grandes lignes le programme de l'organisation internationale du Travail, est complété par les « principes généraux » inscrits à l'article 41 de la Constitution de l'Organisation. Ces principes concrétisent, sur un certain nombre de points, les directives données dans le Préambule. Sans être complets ou définitifs, ils constituent une solennelle déclaration des droits du travailleur. Si nous tenons à donner le texte ici, c'est pour voir, après l'étude de notre législation, si l'Égypte a appliqué ces principes ou non.

« Les Hautes Parties Contractantes reconnaissant que le bien-être physique, moral et intellectuel des travailleurs salariés est d'une importance essentielle au point de vue international, ont établi, pour parvenir à ce but élevé, l'organisme permanent prévu à la section I et associé à celui de la Société des Nations.

« Elles reconnaissent que les différences de climat, de mœurs et d'usages, d'opportunité économique et de tradition industrielle rendent difficile à atteindre, d'une manière immédiate, l'uniformité absolue dans les conditions du travail. Mais, persuadées qu'elles sont que le travail ne doit pas être considéré simplement comme un article de commerce, elles pensent qu'il y a des méthodes et des principes pour la réglementation des conditions du travail que toutes les communautés industrielles devraient s'efforcer d'appliquer, pour autant que les circonstances spéciales dans lesquelles elles pourraient se trouver le permettraient.

« Parmi ces méthodes et principes, les suivants paraissent aux Hautes Parties Contractantes être d'une importance particulière et urgente :

1. Constitution et règlements de l'Organisation internationale du travail. Bureau international du Travail, Genève, 1934.

1° « Le principe dirigeant ci-dessus énoncé que le travail ne doit pas être considéré simplement comme une marchandise ou un article de commerce ;

2° « Le droit d'association en vue de tous objets non contraires aux lois, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs ;

3° « Le paiement aux travailleurs d'un salaire leur assurant un niveau de vie convenable tel qu'on le comprend dans leur temps et dans leur pays ;

4° « L'adoption de la journée de huit heures ou de la semaine de quarante-huit heures comme but à atteindre partout où il n'a pas encore été obtenu ;

5° « L'adoption d'un repos hebdomadaire de vingt-quatre heures au minimum, qui devrait comprendre le dimanche toutes les fois que ce sera possible ;

6° « La suppression du travail des enfants et l'obligation d'apporter au travail des jeunes gens des deux sexes les limitations nécessaires pour leur permettre de continuer leur éducation et d'assurer leur développement physique ;

7° « Le principe du salaire égal, sans distinction de sexe, pour un travail égal ;

8° « Les règles édictées dans chaque pays au sujet des conditions du travail devront assurer un traitement économique équitable à tous les travailleurs résidant légalement dans le pays.

9° « Chaque État devra organiser un service d'inspection qui comprendra des femmes, afin d'assurer l'application des lois et règlements pour la protection des travailleurs.

« Sans proclamer que ces principes et ces méthodes sont ou complets ou définitifs, les Hautes Parties Contractantes sont d'avis qu'ils sont propres à guider la politique de la Société des Nations ; et que, s'ils sont adoptés par les communautés industrielles qui sont membres de la Société des Nations, et s'ils sont maintenus intacts dans la pratique par un corps approprié

d'inspecteurs, ils répandront des bienfaits permanents sur les salariés du monde. »

* * *

Les premières relations de l'Égypte avec l'Organisation internationale du Travail remontent à 1929.

Le 5 juillet, S. M. le roi Fouad qui a toujours accordé grand intérêt aux problèmes sociaux de son pays, a bien voulu honorer de sa visite le Bureau International du Travail. Depuis lors, des relations étroites et amicales ont toujours été entretenues entre le Gouvernement égyptien et l'Organisation Internationale du Travail.

En 1931, le Directeur du Bureau du Travail égyptien fut délégué pour un mois à Genève afin d'y étudier la législation ouvrière et toutes les questions qui s'y rapportent.

Le 30 septembre 1931, le Gouvernement égyptien demandait au B. I. T. d'envoyer une mission consultative en Égypte pour étudier sur place les conditions de l'industrie du pays et présenter au Gouvernement un rapport sur la meilleure manière d'organiser un Bureau du travail. Le Bureau International du Travail ne tarda pas à donner suite à cette demande, et une mission présidée par M. Harold Butler, alors directeur adjoint du Bureau, fut envoyée en Égypte au début de l'année 1932. Durant un séjour de cinq semaines, M. Butler — accompagné de M. S. L. Childs — visita tous les centres industriels importants depuis Alexandrie jusqu'à Assouan, et prit contact avec les principales organisations patronales et ouvrières du pays. Le 21 mars 1932, cette mission a présenté au Gouvernement égyptien un rapport contenant ses suggestions quant à la future législation sociale.

La visite de cette mission en Égypte fut suivie, en avril de la même année, par la délégation de S. E. Fakhry Pacha, ministre

plénipotentiaire d'Égypte à Paris, auprès de la Conférence Internationale du Travail à Genève, en qualité d'observateur de la part du Gouvernement égyptien. C'était la première fois que l'Égypte se faisait représenter à la Conférence et l'observateur égyptien fut chaleureusement accueilli. Dans le discours qu'il a prononcé à la seizième session de la Conférence, le 22 avril 1932, S. E. Fakhry et de son gouvernement pour toutes les classes ouvrières de l'Égypte tant rurales qu'urbaines et en particulier pour les fellahs de la vallée du Nil.

A ce propos, S. E. citait quelques extraits du discours du Trône prononcé à l'ouverture de la session du Parlement égyptien, le 17 décembre 1932 : « La création de nouvelles écoles en vue de rendre l'enseignement obligatoire sur toute l'étendue du territoire ; organisation de l'enseignement professionnel et technique ; législation relative au recrutement de la main-d'œuvre, à la protection des travailleurs contre les maladies générales ou professionnelles et les accidents résultant du travail, à la protection des enfants, des adolescents et des femmes ; création de nouveaux hôpitaux ; création de cités ouvrières, etc. » Puis, il déposait sur le bureau de la Conférence un exemplaire du discours du Trône énumérant toutes les mesures envisagées pour améliorer la situation des populations rurales, notamment par le développement des sociétés coopératives et du crédit agricole ¹.

Le discours de S. E. Fakhry Pacha fit une bonne impression. Sir Henry Betterton alors Ministre du Travail de la Grande-Bretagne et M. Jules Gautier, principal délégué du Gouvernement français lui répondirent. Ces deux orateurs exprimèrent le souhait de voir au plus vite l'Égypte faire partie de l'Organisation.

L'année suivante, l'Égypte fut de nouveau représentée à la

1. Voir *Compte rendu des travaux de la Conférence internationale du Travail*, XVI^e session, Genève, 1932, pp. 158-159.

Conférence par une délégation d'observateurs présidée par S. E. Ahmed Ziwer Pacha. Le 23 juin 1933, Ziwer Pacha annonçait à son tour à la Conférence que le programme de réformes sociales entrepris par le Gouvernement — et auquel, disait-il encore, le Directeur du Bureau du Travail avait « grandement contribué » — était en voie de réalisation et se poursuivait sans défaillance. Parmi les exemples tangibles de cet effort, Son Excellence a cité les lois récentes sur le travail des enfants et des femmes, l'achèvement de l'élaboration d'un projet de loi sur les accidents du travail, la préparation de lois sur les syndicats, sur la solution des conflits industriels, les conditions légales du contrat d'emploi ? Enfin, S. E. Ziwer Pacha signalait à la Conférence qu'il avait été appelé à la présidence du Conseil Supérieur du Travail égyptien réunissant les représentants de l'État, des employeurs et des travailleurs, ainsi que des personnalités jouissant d'une situation indépendante. M. Harold Butler, dans son rapport de mission, avait justement montré l'utilité de ce conseil pour le Bureau du travail égyptien qu'il aiderait de ses avis. Il avait souhaité que l'intervention de cet organisme pût rendre les réformes sociales indépendantes de la politique et leur permettre de bénéficier « malgré les gouvernements qui se succèdent, d'une certaine continuité de vues ». S. E. Ziwer Pacha, s'associant aux recommandations de M. H. Butler, a dit à la Conférence sa « profonde conviction que cet organisme exercera une influence active et bienfaisante sur la vie des travailleurs égyptiens ¹ ».

En 1933, on souleva et on discuta, au cours d'une réunion privée la question de l'admission de l'Égypte comme membre de l'Organisation du Travail. Le sentiment général fut fortement en faveur de l'admission de l'Égypte, mais certains juristes

1. Voir *Compte rendu des travaux de la conférence internationale du Travail*, XVII^e session, Genève, 1933, p. 212-213.

ont soulevé des difficultés quant à l'admission d'un État ne faisant pas partie de la S. D. N. comme membre de l'une des institutions intégrantes de la Société. Or, pour ne pas s'exposer à la possibilité d'une opposition quelconque même d'ordre technique, les Délégués égyptiens informèrent l'Assemblée qu'ils préféraient s'abstenir de faire une proposition dans ce sens au nom du Gouvernement égyptien jusqu'à ce que — du point de vue juridique — la question de principe fût résolue.

Or, à la Conférence de 1934, fut lue une communication du Gouvernement des États-Unis déclarant que le Congrès avait autorisé le Président à accepter de devenir membre de l'Organisation Internationale du Travail s'il y était invité. Ce message fut acclamé ; le Conseil d'Administration du Bureau International du Travail adressa immédiatement une invitation au Gouvernement des États-Unis ; celui-ci l'acceptait deux mois plus tard.

Cet événement historique constitua un précédent de premier ordre et dissipa pour de bon le doute qu'avaient formulé quelques juristes sur la possibilité d'admettre comme membre de l'Organisation un État non membre de la Société des Nations.

L'année suivante, le Gouvernement égyptien exprima le désir de l'Égypte de se joindre à l'Organisation. Ce désir fut reçu par acclamation, et l'Égypte fut acceptée comme membre de l'Organisation Internationale du Travail, dans la séance du 16 juin 1936 de la Conférence Internationale du Travail dont voici le compte rendu :

... « La Conférence reçoit ensuite un rapport de sa Commission de proposition sur la question de l'admission de l'Égypte en qualité de Membre de l'Organisation Internationale du Travail.

M. de Buen, délégué gouvernemental (Espagne), président de la Commission de proposition, déclara que la Commission a été informée par le Secrétaire Général de la Conférence que le Gou-

vernement égyptien lui avait fait connaître qu'il était disposé à accepter la qualité de membre de l'Organisation Internationale du Travail. Au nom de la Commission de proposition, M. de Buen soumet à la Conférence le projet de résolution suivant :

« La Conférence Internationale du Travail,

« attendu que le Gouvernement égyptien a fait savoir au Secrétaire Général de la Conférence qu'il était disposé à accepter la qualité de Membre de l'Organisation Internationale du Travail ;

« rappelant que l'Organisation a toujours été fermement convaincue que ses fins pourraient être plus efficacement poursuivies si l'Organisation pouvait avoir un caractère universel,

« décide, par cette résolution :

« d'inviter le Gouvernement égyptien à accepter la qualité de Membre de l'Organisation Internationale du Travail, étant entendu qu'une telle acceptation ne comporte que les droits et devoirs prévus dans la Constitution de l'Organisation et n'entraîne aucune obligation découlant du pacte de la Société des Nations,

« et décide en outre,

« pour le cas où le Gouvernement égyptien accepterait la qualité de Membre, que le Conseil d'Administration est autorisé à régler avec le Gouvernement égyptien toutes questions résultant de son acceptation de la qualité de Membre, y compris la question de sa contribution financière. »

Au vote la résolution est adoptée à l'unanimité.

M. Assal, observateur (Égypte), remercie la Conférence de la décision qu'elle vient de prendre et exprime la certitude que le Gouvernement égyptien acceptera l'invitation qui lui est faite.

Dans le discours du Trône prononcé à l'ouverture de la session ordinaire du Parlement égyptien, le 21 novembre 1936, S. E. le Président du Conseil nous dit : « Le Gouvernement s'est empressé

d'accepter l'invitation de l'Organisation du Travail, et l'Égypte en est devenue Membre avant son entrée à la Société des Nations. Nous remercions cette Organisation de l'accueil bienveillant et sympathique qu'elle a réservé à notre Pays. »

L'influence de l'Organisation Internationale du Travail en Égypte. — On a signalé l'influence déjà exercée par la mission présidée par M. Butler qui fut envoyée en Égypte au début de 1932. Il nous faut aussi signaler l'adhésion de l'Égypte à la convention internationale de 1906 sur l'interdiction de l'emploi du phosphore blanc (jaune) dans l'industrie des allumettes. Le Directeur de l'Office fédéral suisse de l'Industrie des Arts et Métiers a fait connaître au Bureau International du Travail (cinquante-huitième session) que le Consulat d'Égypte à Genève avait notifié au Conseil fédéral suisse, le 7 avril 1932, conformément à l'article 5 de la convention internationale du 26 septembre 1906 sur l'interdiction de l'emploi du phosphore blanc (jaune) dans l'industrie des allumettes, l'adhésion du royaume d'Égypte à la dite convention..

Mais nous avons vu que les relations entre l'Égypte et l'Organisation Internationale du Travail sont toutes récentes. C'est pourquoi nous pensons que les effets déjà ressentis de l'influence de l'Organisation internationale, sont bien loin de représenter tous les services que notre pays peut attendre de cette Organisation.

Il n'est pas sans intérêt tout d'abord de signaler les possibilités d'adapter les décisions de la Conférence aux conditions particulières des États membres de l'Organisation, possibilités offertes par l'article 19 de la Constitution :

« En formant une recommandation ou un projet de convention d'une application générale, la Conférence devra avoir égard aux pays dans lesquels le climat, le développement incomplet de l'organisation industrielle, ou d'autres circonstances particu-

lières rendent les conditions de l'industrie essentiellement différentes, et elle aura à suggérer telles modifications qu'elle considérerait comme pouvant être nécessaires pour répondre aux conditions propres à ces pays. »

La Conférence n'a pas méconnu l'importance de cette disposition puisque, dès sa première session, à Washington, en 1919, elle a introduit dans certaines conventions, et notamment dans celle qui limite la durée de travail dans l'industrie, des clauses spéciales tenant compte des conditions de certains pays d'Orient. Mais il est incontestable que la disposition dont il s'agit présente des possibilités d'utilisation qui ne sont pas épuisées.

Une suggestion de nature à faire progresser l'étude de la solution des problèmes du travail particuliers aux pays orientaux consisterait à réunir, dans un de ces pays, une Conférence spéciale qui s'occuperait de telles questions. Cette idée a d'ailleurs été émise à plusieurs reprises à la Conférence internationale du Travail, notamment à sa session de 1931, où une résolution fut adoptée invitant le Conseil d'administration du Bureau à examiner l'opportunité de consulter les membres intéressés de l'Organisation en vue de convoquer une Conférence consultative asiatique « qui examinerait telles questions spéciales affectant les conditions de travail en Orient que le Conseil d'administration jugerait opportun de lui soumettre et qui présenterait un rapport sur ces questions au Conseil d'administration ¹ ».

Pour donner suite à cette résolution, le Bureau, sur l'invitation de son Conseil, est entré en rapport avec les gouvernements intéressés pour procéder, le cas échéant, à la préparation de la Conférence consultative envisagée. Des raisons d'opportunité tenant surtout à la crise financière et économique ont jusqu'à présent empêché sa convocation, mais l'idée est lancée et elle a

1. *Compte rendu des travaux de la Conférence internationale du Travail*, XV^e session, Genève, 1931, annexes, p. 746.

été reprise plusieurs fois aux dernières sessions de la Conférence internationale du Travail et dans certains pays intéressés ¹.

De son côté, le Bureau international du Travail développe ses relations avec les pays extra-européens ainsi que l'étude des problèmes qui les intéressent particulièrement. Il a créé à cet effet, une section chargée des informations générales et des relations avec ces pays. En outre, le Bureau prépare des articles et monographies sur les conditions de vie et de travail dans les pays en question ² et étudie certains problèmes spéciaux.

Nous croyons que la participation de l'Égypte à l'organisation internationale comme membre, qui marque une étape importante sur le chemin de l'universalité, exercera dans un proche avenir une grande et bienfaisante influence sur la législation du travail égyptien.

Nous croyons aussi que la collaboration étroite entre l'Organisation et l'Égypte aidera l'Organisation dans son œuvre humaine de faire régner sur terre la paix et la justice sociale.

1. Voir aussi l'intérêt attaché dans la presse égyptienne aux passages du discours de M. Harold Butler, directeur du Bureau international du Travail, prononcé à la Conférence internationale du Travail le 19 juin 1934 et relatifs à l'utilité de la Conférence asiatique envisagée et des missions et relations directes avec les pays extra-européens. (Cf. notamment la *Bourse égyptienne* du 19 juin 1934).

2. Une de ces monographies a déjà paru et a soulevé un très vif intérêt. Elle est intitulée : *Le travail industriel au Japon*.

CHAPITRE III

LA RÉGLEMENTATION DE L'APPRENTISSAGE ET L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE

En Égypte, avant 1890, l'apprentissage se pratiquait à l'atelier sous le contrôle et la surveillance des associations professionnelles d'artisans appelés Iwaïfs ou Asnafs, analogues aux anciennes corporations de France. Tous les artisans de même métier étaient soumis à un cheik ayant le privilège d'accorder le droit de maîtrise à l'ouvrier qui, suivant les règlements institués par la corporation, avait fini son apprentissage. Le Maître accompagnait son apprenti auprès du cheik auquel il exposait que son élève, ayant acquis l'expérience suffisante du métier, prétendait à juste titre devenir artisan. Après diverses formalités expressives, le cheik ceignait d'une ceinture le jeune garçon et le proclamait admis dans la corporation.

Mais à partir de 1890 tous les métiers sont devenus libres. Le contrôle technique de la corporation a disparu, la confection du chef-d'œuvre n'est plus exigée à la fin de l'apprentissage ; le maître en règle aujourd'hui les conditions à sa manière, et le fait, naturellement, en considérant son propre intérêt et sans se soucier de l'instruction de son apprenti. Si quelques maîtres humains et intelligents sont de vrais pères pour leurs apprentis, beaucoup d'autres ne songent qu'à tirer le plus grande profit possible du travail de ceux-ci, sans se soucier de leur santé et de leur instruction, bien que celle-ci constitue la raison d'être de

leur apprentissage, et le but en vue duquel les parents ont placé leur fils chez le patron.

Le plus souvent l'enfant ne recevra pas du tout d'instruction ou ne recevra qu'une instruction très incomplète, tout le monde remarque la diminution des bons ouvriers et signale les dangers d'un pareil état de choses qui met l'industrie égyptienne en infériorité à l'égard de la concurrence étrangère.

Les ouvriers, de leur côté, se plaignent amèrement de n'avoir point, pendant le temps consacré à l'apprentissage, reçu une instruction professionnelle suffisante et d'avoir fait seulement besogne de spécialistes ou d'hommes de peine.

Malheureusement, les abus sont devenus communs, les enfants ne bénéficient d'aucune protection légale en cette matière. En Égypte, rien n'a remplacé les corporations de métiers et leurs règlements traditionnels. Cependant, dans tous les pays où les corporations ont été supprimées, le législateur a pensé immédiatement à organiser l'apprentissage.

Cette carence de nos institutions a donné lieu à plusieurs abus qui ont entraîné la décadence de l'apprentissage et la baisse du niveau de l'instruction professionnelle de l'ouvrier égyptien.

La crise de l'apprentissage a des conséquences très grandes à la fois pour l'ouvrier, le patron et la société elle-même. Les ouvriers qui ne connaissent pas de métier ou qui ne connaissent qu'une spécialité sont exposés à des chômages fréquents, et, quant ils trouvent à s'embaucher sont contraints d'accepter des conditions de salaires inférieurs. De leur côté, les patrons se trouvent parfois dans l'impossibilité d'engager de bons professionnels et perdent une partie de leur clientèle mécontente de la qualité des produits. Ajoutons enfin que l'une des conditions fondamentales de la prospérité industrielle et commerciale d'un pays consiste dans la capacité et l'habileté de ses ouvriers.

Dès le commencement de ce siècle, des économistes éclairés

ont attiré l'attention du législateur égyptien sur cette importante question.

M. René Maunier, dans une étude intéressante sur l'apprentissage dans la petite industrie en Égypte, écrit avec raison : « restaurer l'apprentissage, n'est-ce pas faire revivre les industries locales et contribuer par là à donner à l'Égypte la multiplicité d'industrie qui lui manque ? C'est une constitution économique singulièrement imparfaite que celle où prédomine, presque exclusivement, une seule industrie. Sa spécialisation, bonne pour les individus, ne l'est jamais pour les nations, car elle a pour conséquences l'insécurité et l'instabilité. Que la récolte du coton vienne à manquer, c'est presque toute la richesse de l'Égypte qui disparaît.

Condillac l'avait dit déjà : « Un peuple, pour être aussi riche qu'il peut l'être, doit s'occuper de toutes les espèces de travaux, sans donner de préférence exclusive à aucun. » C'est donc un devoir pressant pour l'Égypte de se créer de nouvelles sources de richesses, de se donner, comme le voulait Frédéric List, une constitution économique complexe. A coup sûr, la restauration de l'apprentissage ne saurait à elle seule produire ce résultat ; mais elle pourrait, du moins, y apporter une très efficace contribution ¹ ».

Aussi M. Arminjon dans son excellent ouvrage sur « La situation économique de l'Égypte », écrit :

« En admettant que les défauts reprochés aux indigènes existent réellement, ils sont compensés et au delà, par des qualités qui, elles, ne sauraient être contestées : sa force physique, son endurance, la sobriété facilitée par le climat et qui lui permet de se contenter d'un salaire que l'ouvrier européen jugerait dérisoire. Joignons-y ce qui est moins évident mais non moins certain, une surprenante habileté de la main et du pied, une

1. Voir *l'Égypte contemporaine*, mai 1912, n° 11, p. 369.

netteté et une acuité de la vision, un instinct du rythme, une facilité d'assimilation et d'adaptation qu'on trouve rarement en Europe. Ces avantages se révèlent avec toute leur force le jour où, tant au moyen d'un enseignement technique approprié et suffisamment vulgarisé, que grâce à l'amélioration des conditions de l'apprentissage, on sera parvenu à corriger les ouvriers des défauts nullement innés, qu'on leur reproche avec beaucoup d'exagération et à développer leurs dons naturels, tout en formant le personnel de directeurs, d'ingénieurs, d'employés et de contre-maîtres qui se recrute actuellement à l'étranger. Il y aurait lieu selon nous d'examiner l'opportunité d'une loi sur l'apprentissage qui serait sans doute très utile si l'application en était possible. Cette loi a été promulguée au Soudan égyptien par l'ordonnance du 9 juin 1908. Elle devrait assurer la formation des apprentis, limiter la durée de leur travail, réprimer les abus de l'autorité patronale, fixer les conditions et peut-être, comme le fait la loi soudanaise, la durée du contrat d'apprentissage ¹. »

Malheureusement le législateur égyptien, jusqu'ici n'a fait aucune attention à cette question. Nous souhaitons qu'il ne tarde plus à s'en occuper. L'avantage d'une loi sur la matière est immense.

Pour répondre aux désirs de l'Égypte de développer son commerce et son industrie, il est de toute nécessité de s'occuper de la condition des apprentis, de réglementer leur situation, leurs relations avec le patron, les contrats qui précisent ces relations et en général d'en assurer la protection.

Il ne faut pas croire que la réglementation de l'apprentissage ait pour seul but de protéger les enfants dans le travail, elle n'importe pas moins à toute l'industrie nationale. Pour faire

1. Arminjon. *La situation économique de l'Égypte*, p. 185 et suiv.

prosperer l'industrie dans un pays, il faut de bons ouvriers, et pour avoir ces bons ouvriers il faut s'occuper sérieusement de leur première instruction technique : c'est la base de l'édifice.

Surtout, il faut remarquer que la petite industrie est encore très répandue en Égypte, on ne peut donc prétendre que l'apprentissage ait été rendu inutile par le progrès du machinisme qui a transformé le rôle de l'homme dans l'industrie et amoindri son importance. Même dans la grande industrie, l'apprentissage ne peut jamais être inutile. Ce serait une grande erreur de croire en effet que le développement du machinisme réduise l'ouvrier à un rôle purement mécanique : plus la machine est perfectionnée et plus l'ouvrier doit être habile pour la conduire.

L'enseignement technique. — Il ne suffit pas de rester sur l'apprentissage, il faut encore étendre à l'enseignement primaire en Égypte, y créer différents types d'écoles professionnelles suivant les besoins de chaque région.

Nous sommes heureux de constater que l'Égypte, dans ces dernières années a fait des progrès au point de vue de l'enseignement industriel et commercial au premier degré. Avant l'année 1906, elle ne possédait que l'école d'apprentissage de Mansourah fondée en 1889, et l'atelier modèle du Caire institué en 1902. Ces deux institutions appartiennent à l'État. En 1904, fut créée une école professionnelle à Abou Tig, grâce à la générosité d'un notable égyptien S. E. Mahmoud Pacha Soliman.

Mais, à partir de 1906, un mouvement important s'est dessiné dans le pays en faveur de l'enseignement technique et l'initiative privée y a largement contribué. Après la guerre, ce mouvement a rapidement progressé, et il existe actuellement en Égypte, un bon nombre d'écoles professionnelles.

A cet égard, il est intéressant de signaler les efforts déployés par le Ministre de l'Instruction publique. Un comité a été cons-

titué à ce Ministère en 1927 pour étudier les moyens d'améliorer la formation des chefs dans l'industrie.

Il a fait les recommandations suivantes :

1° Il faut que le but de l'enseignement professionnel soit la formation de chefs qui soient capables de travailler eux-mêmes et de diriger les ouvriers ;

2° Que l'enseignement professionnel embrasse 32 métiers, suivant les besoins actuels de l'industrie ;

3° Que le programme soit révisé tous les dix ans pour suivre l'évolution industrielle du pays ;

4° Que les écoles d'enseignement technique ainsi que les ateliers d'apprentissage cessent de dépendre des municipalités pour devenir le monopole de l'État et dépendre directement de la direction technique du Ministère de l'Instruction Publique ;

5° Que le nombre des écoles et ateliers de cette nature soit égal au nombre des industries existant dans le pays ;

6° Qu'on prenne en considération pour la distribution de ces écoles et ateliers dans les différentes localités, les besoins et le genre d'industrie de chaque localité.

Ainsi le Ministère de l'Instruction publique déploie sur ce point une activité remarquable, et, outre la création d'une école d'arts et métiers à Alexandrie en 1920 comme celle du Caire, il multiplie la création d'écoles de métiers et d'écoles professionnelles sur tous les points du pays.

Mais, d'autre part, nous tenons à signaler que les écoles professionnelles sont spécialisées et que l'on ne peut y enseigner tous les métiers, même en augmentant leur nombre le plus possible. Leur champ d'action est nécessairement restreint, elles ne peuvent s'adresser qu'à un nombre limité de professions et de personnes. Certains métiers ne peuvent être enseignés à l'école, tels sont ceux qui se rattachent à l'industrie de l'alimentation. Il en est de même pour les industries à feu continu comme la verrerie

par exemple qu'on a introduites récemment en Égypte. Les écoles professionnelles sont toujours loin de suffire à toute la main-d'œuvre nécessaire.

A ce propos, le *Bulletin de l'Égypte industrielle*, organe de la fédération égyptienne des industries nous dit :

« Un fait admis par la généralité des employeurs, c'est que les jeunes diplômés des écoles des arts et métiers sont affligés de mauvaises habitudes et méthodes de travail fortement enracinées chez eux, qui les rendent moins aptes à devenir dans les entreprises modernes, de bons artisans, ouvriers et contremaîtres que les hommes n'ayant pas suivi de cours professionnels. C'est là une constatation bien triste quand on songe d'une part aux sommes énormes que les pouvoirs publics consacrent à cet enseignement et d'autre part aux années perdues par notre jeunesse. Ces sommes et ces années auront donc été dépensées à l'encontre de l'objet auquel elles étaient destinées. Ce regrettable état de choses est dû aux méthodes et aux instruments d'enseignement qui sont tantôt au-dessus, tantôt au-dessous du niveau technique de la production nationale. C'est là l'avis autorisé de techniciens venus de l'étranger pour créer des usines qui, les premiers temps, s'évertuèrent à recruter leur personnel parmi les élèves sortis des écoles professionnelles ou les petits artisans, et qui après un essai patient et coûteux, renoncèrent à leur tentative louable et recoururent à du personnel absolument vierge dont ils sont du reste très satisfaits ¹. »

Il faut donc penser à l'atelier et en outre organiser des écoles et des cours de perfectionnement, des cours du soir et des écoles de demi-temps pour compléter l'éducation reçue à l'atelier. La combinaison des deux méthodes de l'enseignement à l'atelier et de l'enseignement à l'école professionnelle évite les inconvé-

1. Voir *l'Égypte industrielle*, 1^{er} juin 1936, p. 41.

nients de l'une et de l'autre. Ceux qui prônent avec le plus de conviction l'apprentissage à l'école, sont pourtant obligés de reconnaître qu'il ne peut remplacer totalement l'apprentissage à l'atelier.

En ce qui touche l'enseignement technique élémentaire, les Américains, essentiellement pratiques et peu fétichistes des parchemins, n'admettent pas que l'on forme des ouvriers dans des classes. C'est à l'atelier ou au bureau que jeunes gens et jeunes filles apprennent leur métier. Quand à la théorie, ils la trouvent dans les classes du soir ¹... »

L'école et l'atelier ont l'un et l'autre leur utilité propre, leur rôle respectif, et ne sauraient se remplacer mutuellement. L'enfant doit faire son apprentissage manuel à l'atelier, quant à l'école elle lui permettra de réduire la durée de l'apprentissage à l'atelier et en même temps de parfaire ses connaissances par les éléments de théorie, et de devenir ainsi un ouvrier d'élite.

* * *

Par contraste, à l'absence d'une loi égyptienne sur l'apprentissage nous allons étudier les diverses méthodes étrangères pour nous en inspirer en vue de combler les lacunes de notre législation.

Droit comparé : En France. — L'abolition du régime corporatif eut pour conséquence de laisser le contrat d'apprentissage sous l'empire de la liberté des conventions. Cette liberté excessive engendra les plus fâcheux résultats.

— Dans l'intention de protéger les mineurs, on a élaboré la loi du 22 germinal, an XI, et surtout la loi des 22 février, 4 mars 1851 sur le contrat d'apprentissage. Modifiée sur certains points de

1. Voir M. Réville. *Enseignement technique et apprentissage*, p. 130.

détail par les lois de 1874, de 1892 et 1900 sur le travail des enfants et des femmes, et par la loi de 1906 sur le repos hebdomadaire, la loi de 1851 (incorporée au C. du trav. presque textuellement, dans les art., 1 à 18, et 19) a constitué longtemps la loi organique de l'apprentissage. Heureusement complétée par la loi du 25 juillet 1919 sur l'enseignement technique, elle a été récemment amendée et mise à jour par la loi du 20 mars 1928.

D'après la loi du 20 mars 1928, le contrat d'apprentissage doit être passé par écrit. Il doit être rédigé en trois exemplaires, un pour le patron, un pour le représentant légal de l'apprenti, le troisième devant être déposé au secrétariat du Conseil de Prud'hommes, qui le conserve et en délivre les expéditions. L'acte d'apprentissage doit fixer les conditions du contrat et prévoir spécialement les cours professionnels à faire suivre à l'apprenti. Les patrons qui prennent des apprentis doivent présenter certaines garanties de moralité. Le patron a une obligation de surveillance envers ses apprentis. A la fin de l'apprentissage, l'apprenti passe un examen devant une Commission désignée par la Commission locale professionnelle. Le contrat d'apprentissage peut être résolu sur la demande d'une des parties, si l'autre partie n'exécute pas ses obligations.

La loi de 1892 a institué, uniquement dans l'intérêt des jeunes ouvriers et apprentis, des comités de patronages départementaux (art. 117 à 119 C. T.). Ces comités ont un double objet : protection des apprentis et des enfants employés dans l'industrie ; développement de leur instruction professionnelle.

Dans la session de novembre 1929, du Conseil Supérieur du Travail, on a discuté la question de l'apprentissage obligatoire au moins pour certaines professions, mais les patrons et les ouvriers sont divisés sur ce point ¹.

1. Voir *Précis Dalloz*, P.-M. Capitant et M. S. Cuch., p. 181.

La loi du 25 juillet 1919 sur l'enseignement technique, industriel et commercial a un triple objet : 1° Elle organise l'enseignement technique obligatoire dans les écoles spéciales, publiques ou privées ; et elle le place sous le contrôle du Ministère du Commerce et de l'Industrie (mais depuis le décret du 20 juin 1920, l'enseignement technique dépend d'un sous-secrétariat d'État rattaché au Ministère de l'Instruction publique ; 2° Elle confère au Ministre le droit de décider la création des cours professionnels et de perfectionnement obligatoires pour les apprentis, ouvriers et employés des deux sexes, du commerce et de l'industrie, mineurs de 18 ans ; 3° Elle institue des Conseils chargés de veiller au développement de l'enseignement technique.

En Autriche. — Dans le régime néo-corporatif institué en 1883 en Autriche et adopté par l'Allemagne, l'apprentissage est redevenu l'assise solide de la petite industrie ; qu'il appartient aux corporations de déterminer les conditions de l'apprentissage, sa durée, le mode de surveillance et de contrôle auquel sont assujettis les maîtres, de régler le programme des examens, etc... Dans la grande industrie, l'apprentissage est facultatif, mais il est assez répandu malgré le développement considérable des écoles techniques. L'enseignement technique n'a pas en effet pour but de remplacer l'apprentissage à l'atelier, mais de le compléter, aussi, à côté des écoles techniques, a-t-on surtout développé les écoles de perfectionnement. Cette combinaison de l'enseignement technique par l'atelier et de l'enseignement théorique par l'école ou le cours du soir a produit des résultats remarquables.

En Angleterre. — L'apprentissage est absolument libre, l'État ne s'immisce en rien dans la conclusion de ce contrat. Malgré cette abstention de la loi, l'apprentissage à l'atelier est demeuré assez en honneur en Angleterre dans certaines industries, grâce aux efforts des Trade-Unions ¹.

1. Voir Pic. *Les lois ouvrières*, p. .

Les pays nord-africains. — Les autorités publiques dans ces pays ont accompli des efforts considérables pour organiser l'apprentissage et développer l'enseignement technique et professionnel adapté aux besoins des artisans et des paysans et à ceux des régions et milieux où ils sont appelés à vivre.

M. P. Ricard, chef du Service des arts indigènes au Maroc a étudié soigneusement cette question, et il a présenté un rapport à la Conférence économique de la France métropolitaine et d'outre-mer, réunie à Paris en décembre 1934 sur l'intérêt économique et social et les difficultés actuelles de l'artisanat indigène nord-africain ¹.

Nous croyons qu'une pareille étude en Égypte sera des plus utile pour notre pays.

* * *

Rappelons, enfin, que le rapport du Bureau international du Travail, en 1935, sur le chômage des jeunes gens, propose, entre autres mesures, le développement des institutions d'enseignement technique et d'orientation professionnelle et l'inscription de ces questions et de celle de l'apprentissage à l'ordre du jour d'une prochaine session de la Conférence.

Nous espérons que le Gouvernement égyptien profitera de cette occasion pour résoudre le problème de l'apprentissage en Égypte.

1. *Dépêche algérienne*, 2 mars 1935.

CHAPITRE IV

CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL

SECTION I

Définition et nature du contrat de travail.

Le contrat de travail n'est pas défini par le législateur égyptien.

Il doit être défini de la façon suivante :

« C'est un contrat aux termes duquel une personne appelée le travailleur, l'ouvrier, l'employé, le salarié s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre personne appelée l'employeur ou patron moyennant une rémunération appelée salaire, en acceptant d'être subordonnée dans l'exécution de son travail, à celui qui l'emploie ¹. »

D'après cette définition l'élément caractéristique du contrat de travail est le lien de subordination qui doit exister entre le salarié et son employeur. Cet élément est très important, parce qu'il permet de distinguer le contrat de travail des contrats voisins qui peuvent lui ressembler ; comme le contrat d'entreprise, ou le contrat de société, ou bien encore le contrat de mandat. Ce lien de subordination ne résulte pas d'une différence de condition économique entre le patron et l'ouvrier. L'essentiel c'est la *subordination juridique*, le rapport de dépendance juridique qui doit exister entre le salarié et son employeur.

Cette subordination juridique qui est l'essence du contrat

1. Voir Cours de M. Amiaud 35-36, p. 115.

consiste en ce que le travailleur ne doit pas avoir une liberté entière dans l'exécution de son travail. Il doit obéir à son patron dans la façon de faire son travail, il doit recevoir des ordres pendant tout le temps où son contrat subsiste... Le lien de subordination juridique peut en effet dans certains cas être assez lâche. Ce peut être simplement un droit de surveillance ou de contrôle que le patron peut avoir la possibilité d'exercer, même sans l'exercer toujours effectivement ¹...

Textes du droit égyptien en ce qui concerne le contrat du travail.

Presque tous les législateurs considèrent le contrat de travail comme une variété du contrat de louage. Cependant le Code civil allemand l'en a différencié pour en faire un contrat *sui generis* afin d'en relever le caractère social.

Les dispositions législatives égyptiennes quant à la matière du contrat de travail sont comprises dans le Code civil mixte et dans le Code civil indigène sous la rubrique « Du louage des personnes ou d'industrie », dans les articles 401 et S. C. C.I. /489 et S. C. C. m. Le Code civil égyptien ne s'occupe pas du louage des voituriers par terre ou par eau (art. 1782 et S. C. C. F.).

(401 /489). Le louage des personnes se fait pour un service déterminé et continu pendant la durée fixée par le contrat, ou pour une œuvre déterminée.

(402 /490). Le louage des employés, ouvriers ou domestiques ne peut être fait que pour un temps limité.

(403 /491). Quand la durée du contrat est fixée, l'indemnité est due par le maître qui résilie le contrat, pour tout le temps pendant lequel celui qui a loué ses services ne pourra se réengager, et pour les frais de déplacement, s'il a été appelé spécialement d'un autre lieu.

1. Voir M. Amiand, cours 35-36, p. 123 et suiv.

(404/492). Quand la durée n'a pas été fixée, chacune des parties peut rompre le contrat à tout moment, pourvu que ce ne soit pas d'une manière intempestive.

(405/493). Les preuves consacrées par l'usage seront admises pour établir le montant des salaires dûs ou payés.

Les articles 406-418-494-510 traitent le contrat de louage d'industrie.

LACONISME DES CODES. — Les Codes égyptiens, presque aussi laconiques que leur prototype le Code français, se sont bornés à prohiber le louage de travail à vie, à allouer une indemnité pour rupture intempestive et à admettre les preuves consacrées par l'usage pour établir le montant des salaires. Le louage de travail est donc libre, quant au salaire, quant à la durée de travail, quant à sa rupture même. Mais cette liberté risque de profiter aux patrons plus qu'aux ouvriers.

La jurisprudence égyptienne a cherché par une interprétation libérale, à pallier à l'insuffisance des Codes et à protéger les intérêts des salariés dans le cas d'accident de travail ou de renvoi intempestif.

En France, on a donné diverses raisons pour expliquer le silence du Code civil.

On a dit d'abord que cette abstention du législateur de 1804 s'expliquait par l'absence de la grande industrie à l'époque.

On a dit encore que le contrat de travail était connu à l'époque comme strictement individuel. Ce contrat individuel n'était pas fait pour attirer l'attention du législateur.

On a dit que la démocratie n'avait pas encore pénétré les institutions publiques et politiques ; les ouvriers n'influant pas sur le marché des affaires publiques n'ont pu obtenir en leur faveur de dispositions touchant le contrat de travail.

Pour M. Raynaud tous ces motifs sont insuffisants, les

vraies raisons du silence du Code civil sont les suivantes :

1^o Le contrat de travail était, d'après la tradition de l'ancien Régime et de la Révolution, matière de police. Le législateur n'avait donc pas, dans les questions civiles, à se soucier de ces problèmes qui étaient l'objet d'une réglementation de police.

2^o Le silence du Code civil est un silence intentionnel et voulu il tient d'une part aux idées économiques libérales de l'époque et d'autre part aux idées politiques d'alors ; l'idéal est la liberté absolue des conventions ; il faut supprimer toute barrière ; il faut laisser les deux parties en présence s'entendre à leur gré sans vouloir leur imposer aucune règle.

3^o Enfin le contrat de travail, alors dénommé louage de services, apparaissait, en raison des règlements corporatifs qui l'avait longtemps régi, comme un contrat de droit coutumier dont Pothier et les prédécesseurs du Code civil n'avaient pas cru devoir parler ¹.

On peut invoquer toutes ces raisons pour expliquer le silence du Code civil égyptien, et, l'on peut ajouter que la confection des Codes égyptiens en général, était défectueuse comme nous l'avons montré dans l'Introduction.

SECTION II

Formation du contrat de travail. Le placement des travailleurs.

Division. — Nous étudierons d'abord les éléments constitutifs du contrat de travail et ensuite le placement des travailleurs envisagé comme moyen de faciliter la formation de ce contrat.

1. Voir Raynaud. *Manuel de législation industrielle*, p. 50.

I. — Éléments constitutifs du contrat de travail.

Division. — Les éléments constitutifs sont au nombre de quatre :

I. La capacité des parties ;

II. Le consentement ;

III. L'objet ;

IV. La cause.

A chacun desquels nous consacrerons un paragraphe.

I. — *Capacité des parties.*

Ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent.

L'état et la capacité des personnes sont des matières d'ordre public, qui ne sauraient faire l'objet d'une convention. Les particuliers ne peuvent pas, par leurs conventions, modifier les règles générales constitutives de l'état et de la capacité.

Remarquons que le mariage entre musulmans n'enlève à la femme aucun de ses droits civils.

Par conséquent le mariage de la femme ne modifie en rien sa capacité juridique d'être partie au contrat de travail.

Nous dirons ici un mot de la situation des étrangers qui viennent travailler en Égypte.

Etrangers. — Le problème de la concurrence de la main-d'œuvre étrangère ne se pose pas en Égypte, dans les mêmes termes qu'en France. En Égypte, les étrangers jouissent d'avantages particuliers par suite du régime des capitulations qui existe actuellement dans notre pays. Les étrangers reçoivent toujours une rémunération supérieure à celle des nationaux. Leur rémunération exceptionnellement élevée s'explique par le manque de bons techniciens égyptiens. Mais à la suite de la dernière crise qui eut pour conséquence l'augmentation du chômage, le Gou-

vernement égyptien a décidé d'intervenir pour protéger la main-d'œuvre nationale.

Le Bureau du Travail est consulté sur toute demande de venir travailler en Égypte, soit d'une manière provisoire ou bien à titre permanent. Le principe suivi par ce bureau à l'égard de ces demandes est de ne pas recommander l'octroi du visa, sinon dans les cas suivants :

1^o Lorsqu'on ne trouve pas sur place des personnes voulant et pouvant faire le travail pour lequel on demande à faire venir les travailleurs étrangers ; ou

2^o Lorsqu'il est de l'intérêt des entreprises qui emploient un nombre considérable de travailleurs locaux de faire venir un technicien ou un gérant étranger ; ou

3^o Lorsqu'il s'agit d'une nouvelle industrie à introduire en Égypte ; ou

4^o Lorsque des machines nouvelles sont importées et que leur installation et leur premier fonctionnement doivent être confiés à des spécialistes (ingénieurs, mécaniciens, etc...) appartenant à la fabrique qui les a construites ; ou

5^o Lorsqu'il s'agit de personnes désirant installer une entreprise avec un capital suffisant et qui permette l'emploi d'un nombre appréciable de travailleurs locaux ; ou enfin

6^o S'il s'agit de personnes engagées à l'étranger pour participer aux entreprises gouvernementales ¹.

Le surpeuplement de notre pays qui n'est pas contrebalancé par la perspective d'un abaissement dans le taux de natalité fait qu'à l'avenir le problème de procurer du travail aux travailleurs égyptiens deviendra de plus en plus grave.

Mais, d'autre part, il faut que les autorités résistent à la tentation d'établir des contingentements avant que ne se soit affir-

1. Voir le rapport du Bureau du Travail, 1935, p. 28.

mée une politique capable de développer chez les jeunes Égyptiens le goût de l'instruction et du travail industriel.

Si, pour répondre au cri populaire qui réclame l'emploi exclusif de sujets égyptiens, on prenait des mesures risquant de priver l'industrie et le commerce de hautes capacités et de talents exceptionnels, l'on ferait assurément plus de mal que de bien et l'on finirait par provoquer la fuite des capitaux étrangers. Le devoir du Gouvernement est de nous conduire vers un état de choses où sera réduite dans une large mesure, la nécessité de recourir à des techniciens étrangers. Si l'on procédait au recensement de récents immigrants, il serait facile de déterminer dans quelles industries les spécialistes sont nécessaires. Cela fait, le Gouvernement devrait étendre le champ d'action de ses missions techniques à l'étranger et envoyer des jeunes gens faire de longues études dans divers établissements industriels et commerciaux d'Europe. A leur retour en Égypte, l'État devrait aider financièrement ces jeunes gens pendant une nouvelle mais courte période d'apprentissage pour leur permettre de se familiariser avec les conditions locales et les caractères propres aux établissements locaux et aux succursales locales des maisons étrangères. Après quoi, ils seraient à même d'occuper des postes de confiance.

Après dix ans d'une telle politique l'argument du manque de techniciens égyptiens ne tiendrait plus.

Une action de ce genre est absolument nécessaire si l'on veut qu'un jour les techniciens étrangers soient remplacés par des techniciens égyptiens de grande valeur. Si l'on restreignait trop prématurément l'immigration on ne ferait que nuire à l'industrie et, par conséquent on accroîtrait le chômage des travailleurs égyptiens, tant manuels qu'intellectuels.

II. — *Le consentement.*

Le contrat de travail comme tous les contrats, exige le libre consentement des parties. Il faut appliquer à ce consentement les règles de droit commun. Il peut donc être exprès ou tacite. Ainsi l'ouvrier est censé adhérer tacitement aux conditions du règlement d'atelier établi par le patron, par le fait qu'il en a eu connaissance au moment de son entrée ou pendant son emploi dans l'établissement.

La jurisprudence égyptienne décide d'une façon générale que l'employé qui a souscrit sa soumission aux conditions générales et réglementaires mises à la formation d'un contrat d'engagement, est irrecevable à arguer d'un consentement vicié par une prétendue violence morale ; qu'en effet, comme il lui était loisible de ne pas l'accepter, il n'est pas fondé à contester le Règlement qui est devenu la loi des parties ¹.

Quant au point de savoir si l'ouvrier a connu ou non le règlement, c'est une question de fait que les tribunaux sont souverains pour apprécier.

Nécessité d'une réforme pour atténuer le caractère strictement unilatéral du règlement d'atelier :

En France, on demande l'intervention du législateur en cette matière, et on a proposé de soumettre le règlement à l'examen préalable soit de l'autorité administrative soit des conseils de prud'hommes, afin de vérifier si le règlement ne contient aucune clause contraire aux prescriptions de la loi. Quelques personnes ont même proposé d'aller plus loin et de donner aux inspecteurs ou aux conseils de prud'hommes le droit de supprimer les clauses qui leur paraîtraient excessives ².

Or, en Égypte, le besoin d'une intervention législative est plus

1. C. M., 20 mars 1928 B. 40. 236.

2. Voir *Précis Dalloz*, p. 155.

ressentie surtout si l'on remarque que la classe ouvrière en Égypte n'est pas organisée en associations lui donnant la force de résister à l'omnipotence des patrons. Tous les règlements d'atelier prévoient des sanctions en cas d'infractions à leurs prescriptions. Parmi ces sanctions, la plus fréquente est l'amende, Les ouvriers égyptiens protestent contre le système des amendes qui a donné lieu à des abus ; c'est son application qui a provoqué la grève des chemins de fer au Caire en octobre 1910. Ici, nous trouvons qu'il faut importer dans notre pays les dispositions de la loi française du 5 février 1932, en adaptant cette loi à l'Égypte. Surtout il faut supprimer les amendes, en les autorisant toutefois dans des cas exceptionnels. Il faut aussi imposer l'affichage du règlement dans les ateliers, ainsi que dans les locaux, et à la porte des locaux où se fait l'embauchage.

III. — *L'objet.*

L'objet du contrat de travail est, d'une part, la protestation de travail que doit faire l'ouvrier, d'autre part, le salaire que doit payer l'employeur.

La prestation de travail. — Ce travail ne doit être ni physiquement impossible, ni immoral, ni illicite. S'il en est autrement, le contrat de travail est radicalement nul et les parties contractantes ne peuvent agir en justice pour en réclamer l'exécution. L'article 402/490 C. M. interdit les engagements à vie. Le louage de travail peut s'appliquer à toute espèce de travaux ou de services, besognes domestiques, travaux manuels ou intellectuels. Bien entendu, ces services ne doivent être contraires ni aux lois, ni aux bonnes mœurs. Certains travaux sont interdits par la loi. Il est interdit d'employer du phosphore blanc dans la fabrication des allumettes (Convention de Berne, 1906) ; l'Égypte a adhéré à cette convention en 1932.

En application de l'article 148 C. C. M. (94 C. C. I.)¹ qui dispose : « L'objet de l'obligation doit, à peine de nullité être une action licite et possible. » La cour égyptienne mixte a rendu les arrêts suivants : (La clause contenue dans un contrat de louage de services aux termes de laquelle l'employé (en l'espèce un garçon coiffeur) s'interdit en cas de résiliation de son contrat, de s'installer pour son compte dans un rayon déterminé de l'emplacement de l'établissement de son ex-patron, rayon calculé à vol d'oiseau, et d'une importance telle qu'il englobe pratiquement toute la partie active de la ville, n'est pas valable comme portant atteinte à la liberté du travail, alors surtout que le contrat avait été passé à l'étranger, et que l'employé ne connaissait pas la ville pour laquelle il était engagé ¹.)

(Le contrat de louage de services étant de son essence révocable, toute stipulation de non-révocabilité d'une personne engagée ne saurait être pris en considération ².)

Nous étudierons plus bas les questions concernant la réglementation légale du travail.

Le salaire. — Le contrat de travail, étant un contrat parfaitement synallagmatique, exige, comme élément essentiel, la stipulation du salaire qui doit être payé par le patron au travailleur. A défaut de salaire, le contrat serait nul ou même inexistant.

Cependant, il n'est pas nécessaire que le salaire soit payé par le chef d'entreprise lui-même. Il y a des métiers, notamment celui des garçons de café, dans lesquels le salarié reçoit sa rémunération en partie ou, quelquefois, même pour la totalité, sous forme de pourboires donnés par les clients ³.

Le taux du salaire est librement fixé par les parties ; le législateur égyptien ne détermine ni maximum ni minimum.

1. Cour mixte, 28 juin 1930. B 42, 239.

2. C. M., 10 décembre 1929.

3. Voir *Précis Dalloz*, p. 157.

Le salaire est ordinairement stipulé payable en argent. Pourtant il y a un grand nombre de travailleurs égyptiens qui reçoivent une partie de leur rémunération ou même la totalité sous forme de nourriture et de logement ; c'est le cas des gens de services et de certains ouvriers agricoles. Nous étudierons plus bas les questions concernant le paiement et la protection du salaire.

IV. — Cause du contrat de travail.

Article 94 C. C. I / 148 C. C. M. : (L'obligation n'existe que si elle a une cause certaine et licite). Il n'y a pas sur cette question de solution particulière au contrat de travail.

La cause est dans l'acceptation généralement admise, *la fin économique*, que recherchent les parties. Dans le contrat de travail, la cause du contrat, pour l'ouvrier, est la volonté d'obtenir du patron la rémunération qui lui a été promise pour son travail ; pour le patron, la volonté d'obtenir de l'ouvrier le travail qui lui a été promis.

En application de la notion de cause, la cour égyptienne mixte d'Alexandrie a rendu l'arrêt suivant :

« L'employé intéressé dans les bénéfices qui, en présence de la plainte légitime d'un client, aurait assumé la responsabilité personnelle des faits dont grief, afin d'en dégager son patron qui lui aurait promis en retour un dédommagement pécuniaire, n'est pas fondé, en cas de révocation à réclamer autre chose que l'indemnité qui lui a été payée, en raison de ses longs services, la promesse alléguée étant dénuée d'une cause licite ¹.

APPENDICE

Preuve du contrat.

La preuve de l'existence et des conditions du louage d'ouvrage est, en principe, soumis au droit commun. La preuve

1. C. M., 6 février 1902, B. 14, 109.

testimoniale n'est donc pas admissible au-dessus de 1.000 P. T. et, à défaut d'écrit, la partie en est réduite à provoquer l'aveu ou le serment de son adversaire.

II. — Le placement des travailleurs.

Les employeurs qui offrent un emploi et les travailleurs qui offrent leurs bras peuvent ne pas se connaître et ne pas se rencontrer.

Les institutions de placement ont pour but essentiel de rapprocher patrons en quête de travail, et ouvriers en quête d'embauche.

Le problème du placement est double. Il consiste à organiser d'abord le mieux possible le placement, de façon à diminuer et même à supprimer complètement, si possible, le chômage résultant d'une mauvaise distribution de la main-d'œuvre. Il est désirable, surtout en période de crise que les chômeurs ne restent pas sans travail, uniquement parce qu'ils ne savent pas où trouver les employeurs qui ont besoin d'ouvriers.

D'autre part, il faut souvent protéger les salariés contre les intermédiaires qui entreprennent de rapprocher ouvriers et patrons moyennant rétribution. Les intermédiaires trop souvent, ne voient que leur rémunération et ont tendance à la demander trop élevée au détriment des ouvriers qui sont sans travail et sans grands moyens de subsistance¹.

En Égypte, du temps des corporations, le placement se faisait régulièrement par l'intermédiaire des cheiks des corporations.

Après la suppression des corporations, à la fin du XIX^e siècle, le placement est devenu libre. A l'heure actuelle, l'embauchage, dans les usines égyptiennes est aux mains des contremaîtres appelés « Muhkadems » ou « Raïss ».

Actuellement, il n'y a aucun texte dans le droit égyptien qui régit les institutions de placement.

1. Voir Cours M. Amiaud, 1935-1936, p. 201.

Cette lacune permet de graves abus. D'abord, les intermédiaires qui s'occupent du placement sont mûs exclusivement par l'esprit de lucre. Ils cherchent à prélever sur les employeurs et les employés des rémunérations aussi élevées que possible, et ces rémunérations dans certains cas sont excessives.

D'autre part, il y a des intermédiaires peu scrupuleux qui n'hésitent pas à demander des primes supplémentaires à des ouvriers pour leur procurer un tour de faveur dans le placement. Enfin les intermédiaires exploitent les travailleurs en quête d'emploi en les forçant souvent à se loger et à se nourrir chez eux, dans des annexes du bureau de placement, annexes qu'ils gèrent eux-mêmes. Ils peuvent abuser de cette situation pour exiger des prix trop élevés de pension.

En outre, les bureaux de placement payants sont insuffisants. Il n'y a pas de bureaux de placement payants là où il n'y a pas une clientèle qui permette à cette entreprise d'être lucrative, alors même que le besoin social d'institutions de placement se fait ressentir.

Ces abus des bureaux de placement sont assez graves pour avoir ému l'opinion publique ; et dans ces dernières années, le Bureau égyptien du Travail s'est saisi de la question. Le Bureau a envisagé la création de bourses du travail et de bureaux officiels de placement. Mais, d'une part, le manque de fonds disponibles au budget du Bureau du Travail, et, d'autre part, le désir de ne pas embrasser à ses débuts, des entreprises trop vastes et trop diverses, l'ont empêché de déployer son activité dans ce domaine.

Au surplus, tant que les syndicats ouvriers ne seront pas mieux organisés qu'ils ne le sont à présent, le Bureau du Travail ne pourra compter sur la collaboration précieuse qu'apportent ces institutions dans les communautés industrielles plus avancées.

Néanmoins, le Bureau du Travail a déjà pris une initiative en

ce sens, il a en effet adressé une circulaire aux autorités locales pour leur demander de faire connaître les offres d'emploi qu'elles pourraient avoir reçues et pour lesquelles ne figurent pas, dans les registres de chômage de leur district, de travailleurs possédant les aptitudes requises.

La section du placement du Bureau du Travail peut, grâce aux réponses déjà reçues, envoyer un certain nombre de chômeurs dans des localités où leurs services sont demandés.

Nous constatons ici, à regret, que le Gouvernement égyptien n'a pas accordé au problème du placement toute l'attention qu'il mérite. Il faut faire rappeler au législateur égyptien les deux projets de convention adoptés, sur ce point, par la Conférence internationale du travail, projets dont voici les textes :

Un système de bureaux de placement publics et gratuits doit être institué (première session 1919). Les bureaux payants poursuivant un but lucratif doivent être supprimés dans un délai de trois ans, et il devra être institué un système de licences et de contrôle à l'égard des bureaux prélevant une taxe de placement mais ne poursuivant pas de but lucratif (dix-septième session, 1933).

Ce problème des institutions de placement est particulièrement urgent à l'heure actuelle où nous nous trouvons en présence du chômage. Les institutions de placement ont à jouer un rôle important surtout dans ces périodes de crise où le chômage est intense.

Nous dirons ici quelques mots sur le chômage en Égypte.

Le chômage en Égypte. — La dernière crise économique fut la cause d'un chômage réel parmi les travailleurs industriels et les hommes de métiers comme parmi les diplômés d'écoles. Le sort de ces derniers est encore pire que celui de la moyenne de la classe ouvrière qui possède toujours un certain degré de compétence professionnelle tandis que les connaissances acquises par la

moyenne des élèves des écoles primaires et secondaires n'ont, au point de vue emploi, aucun cours sur le marché.

Un recensement des chômeurs parmi les ouvriers d'industrie fut entrepris pour la première fois en février 1932, il a enregistré les noms de 24.000 individus sans travail. Première tentative de ce genre, ce recensement n'a pas permis, ainsi que l'on devait s'y attendre, de dresser une statistique complète du nombre des chômeurs, la majorité de ceux-ci avait refusé de s'inscrire pour divers motifs.

Puis en mars 1934, un autre recensement fut entrepris, mais les résultats en furent décevants, en ce sens que les chiffres obtenus étaient manifestement inférieurs au nombre réel des chômeurs. Bien que le Gouvernement eût formellement déclaré n'avoir qu'un but de documentation, le recensement des chômeurs donna lieu aux rumeurs les plus étranges, et ces bruits détournèrent, sans doute, des milliers de chômeurs de se faire enregistrer. On disait, en général, — et l'on croyait — que le Gouvernement avait l'intention d'appliquer la loi sur le vagabondage à tout homme sans travail qui serait envoyé en prison si, dans les vingt jours, il n'arrivait pas à trouver un emploi. Nombreux aussi furent ceux qui croyaient que le Gouvernement prenait le prétexte d'un recensement pour recruter des travailleurs pour le barrage de Gebel-El-Aulia, au Soudan, ou pour les incorporer dans un Labour Corps destiné à prendre part à d'imaginaires opérations militaires à Shang Hai.

En outre, l'absence d'une organisation appropriée de statistiques a grandement accru la difficulté d'évaluer exactement le nombre des chômeurs.

De plus, l'œuvre du statisticien est grandement compliquée par le fait qu'un grand nombre de travailleurs égyptiens travaillent seulement par intermittences et semblent même préférer les travaux intermittents. Dans la plupart des petits ateliers et

parmi les classes d'artisans qui abondent dans les grandes villes, il est tout à fait normal de voir des hommes, une fois qu'ils ont achevé un travail et réalisé un certain bénéfice, se reposer pendant plusieurs jours ou même semaines, avant de songer à entreprendre de nouvelles affaires ou à entrer chez leurs anciens patrons.

En janvier 1931, le Conseil des Ministres créa un comité spécial pour étudier le problème du chômage et de pourvoir aux meilleurs moyens de combattre ce fléau social. Les principales mesures recommandées par le Comité du chômage sont les suivantes :

1° Réduire le nombre des jours ouvrables par semaine pour les ouvriers journaliers dans les administrations gouvernementales et selon les circonstances spéciales à chaque administration, et ce à l'effet d'éviter le renvoi des ouvriers en sur-nombre;

2° Stipuler dans le cahier des charges pour travaux neufs que les entrepreneurs devraient arrêter le travail un jour par semaine ;

3° Répartir dans les adjudications la fourniture de certains articles, tels les chaussures, les uniformes, etc., sur le plus grand nombre possible des fournisseurs ;

4° Protéger l'industrie égyptienne contre la concurrence étrangère en élevant les droits de douane ;

5° Interdire aux fonctionnaires et employés du Gouvernement de travailler dans les établissements industriels et commerciaux en dehors des heures de bureau ;

6° Interdire aux écoles industrielles du Gouvernement ainsi qu'aux prisons de faire concurrence aux industries privées ;

7° Accorder aux Municipalités et Commissions locales les prêts dont elles ont besoin pour entreprendre des travaux neufs tels que les installations d'éclairage, service des eaux et drainage.

Le conseil des Ministres a pris ces propositions en considération et leur a donné suite.

Le secrétariat du conseil des Ministres a communiqué aux différents ministères et départements de l'Etat, une décision prise par le Conseil en vue de combattre le chômage par la réduction de la durée du travail.

Cette décision prévoit les dispositions suivantes :

1^o Les administrations de l'Etat cesseront de licencier les ouvriers à la journée qui seraient en surnombre. Elles devront, pour les garder, réduire d'un ou deux jours la semaine de travail.

S'il est indispensable de faire travailler les ouvriers tous les jours de la semaine, elles pourront donner des congés d'un ou de deux jours aux ouvriers à tour de rôle.

2^o Les administrations de l'Etat stipuleront dans des adjudications nationales, que les entrepreneurs devront cesser le travail un ou deux jours par semaine, sauf dans des cas exceptionnels où le travail ne pourrait être interrompu pour des raisons techniques ¹.

En vue de fournir des débouchés aux élèves diplômés de l'Ecole des Arts et Métiers, le Gouvernement envisage, d'après les conclusions d'une étude faite par de hauts fonctionnaires de l'Etat, la création de trois fabriques : une tannerie, une horlogerie et une fabrique d'instruments agricoles.

En outre, S. E. le président du Conseil, a déclaré dans le discours du Trône, le 21 novembre 1936 : « Le Bureau créé par notre Gouvernement pour aider à dénouer la crise des chômeurs intellectuels a commencé à s'acquitter de sa tâche en proposant aux sociétés financières et industrielles l'engagement des jeunes gens instruits. Dans ce but, il a décidé d'élever de 25 %, à 50 %, la proportion des employés égyptiens par rap-

1. *La Bourse égyptienne*, 26 mai 32.

port à l'ensemble du personnel des sociétés anonymes. De même, il a été décidé d'introduire une disposition spéciale dans les statuts de ces sociétés leur imposant l'obligation d'employer des ouvriers égyptiens dans la proportion de 90 %. En fait, ces modifications ont été exécutées par les sociétés anonymes qui ont demandé à être constituées à partir du 1^{er} août 1936. Notre Gouvernement veille de près à la réalisation de ces conditions dont l'inexécution fera l'objet d'une clause pénale.

Dans cet ordre d'idées et pour aider à résoudre le problème du chômage intellectuel notre Gouvernement a interdit à ses fonctionnaires le cumul de leurs fonctions officielles avec les carrières libérales sauf de rares exceptions dictées par les circonstances. Il se propose également d'établir des règles qui permettent de profiter des aptitudes de gens instruits pour l'exploitation des terres en friche qui seront amendées par ses soins, comme il ne manquera pas d'occuper les chômeurs dans les travaux et projets de large envergure qui découleront de l'exécution du traité... »

D'autre part, le Gouvernement a décidé de faire transporter gratuitement les travailleurs des régions où il y a pléthore de main-d'œuvre vers celles où l'on souffre d'un manque de bras¹.

Le résultat de ces efforts fut de limiter dans une certaine mesure, l'extension du chômage parmi les travailleurs industriels.

Malgré, à notre avis, les propositions du comité du chômage restent insuffisantes. Pour résoudre le problème du chômage en Égypte, nous suggérons les mesures suivantes :

1^o Limiter l'emploi des enfants et des femmes, réduire la durée du travail des adultes et poser le principe du repos hebdomadaire dans l'industrie et le commerce.

2^o Organiser une politique rationnelle de travaux publics. On

1. *La Bourse égyptienne*, 22 février 1925.

admet aujourd'hui en principe que, dans un État idéalement organisé, l'initiative des travaux publics devrait appartenir à une commission composée dans une large mesure de techniciens, d'économistes et d'hommes dévoués à l'intérêt public, et aussi indépendante que possible des partis politiques. Cette commission aurait pour mission d'élaborer un programme de grande envergure des travaux publics dont le pays aurait besoin au cours de dix ou vingt années à venir ; d'appliquer au moment de la mise en train des travaux, le principe que, en temps de crise, l'activité la plus intense devrait régner, tandis que cette activité devrait être réduite au minimum dans les périodes de prospérité où l'initiative privée engage déjà un grand nombre de travailleurs. Lorsque les temps sont mauvais, la plus grande activité des travaux publics aura pour effet, par une contagion inévitable, de réveiller l'activité privée.

Cette politique présente d'ailleurs, l'avantage économique qui résulte du fait qu'en temps de crise, les prix de construction sont assurément plus bas qu'aux temps de prospérité.

Si pareille politique pouvait prévaloir, elle serait donc très avantageuse pour les classes ouvrières d'Égypte. Les efforts déployés jusqu'ici, tant par le Bureau du Travail que par le Conseil Consultatif Supérieur du Travail, en vue, pour le moins, d'amener le Gouvernement à ne pas suspendre son programme de travaux publics, ne réussirent pas.

Mais, le traité anglo-égyptien signé le 26 août 1936 met à la charge de notre Gouvernement l'exécution d'un vaste programme de travaux publics pour la défense nationale. Nous espérons que le Gouvernement égyptien n'hésitera pas à adopter pour l'exécution de ce programme la politique que nous préconisons ici. Il convient encore de signaler ce point, que l'État paie des loyers annuels d'au moins L. E. 200.000 pour abriter les écoles et diverses autres administrations publiques, qui pour-

raient loger sous leurs propres toits à un prix ne dépassant certainement pas L. E 2.000.000 ¹.

3° Enfin, et c'est le point qui nous intéresse le plus : il faut une organisation publique de placement gratuit. Nous pensons que l'on pourrait s'inspirer de l'organisation française telle qu'elle résulte par la loi du 14 mars 1904, modifiée en 1925 et 1928.

Ce système devrait être adapté à l'organisation administrative de l'Égypte. Selon le système que nous proposons, il doit exister dans chaque « Nokta » un registre public où sont consignées les offres et demandes d'emploi. Dans les « Markazs », il faut créer un bureau gratuit. Il doit exister dans chaque « Moudirieh » un office départemental de placement, qui doit s'occuper de l'organisation et de la surveillance dans tout le « Moudirieh », qui aura aussi pour but d'assurer la liaison entre les offices de chaque « Moudirieh » et la section du placement du Bureau du Travail au Caire.

Pour les institutions de placement payants, nous ne proposons pas de les supprimer immédiatement ; ce serait une réforme trop coûteuse. Mais nous proposons pour le moment d'imposer un contrôle et une surveillance efficaces sur les « Mukhadems », la rémunération de leurs services pourrait être fixée par un tarif qu'établiraient les autorités locales.

Nous espérons que, avec l'organisation parfaite du placement gratuit, les « Mukhadems » disparaîtront d'eux-mêmes.

SECTION III

Obligations qui naissent du contrat de travail.

Le contrat de travail étant un contrat synallagmatique, fait naître des obligations à la charge de chaque partie contractante.

1. Voir rapport annuel du Bureau du Travail, 1935, p. 25.

La loi ne s'explique pas sur les obligations des parties. C'est la jurisprudence, c'est la doctrine qui ont dégagé d'après l'application des principes du droit commun ces diverses règles.

1^o LES OBLIGATIONS DE L'OUVRIER.

Les obligations se résument dans la prestation de travail à laquelle il s'est engagé. Il doit en principe l'exécuter lui-même, sans pouvoir substituer un tiers, à moins d'un consentement exprès ou tacite de l'employeur. L'ouvrier doit exécuter son travail de bonne foi. D'après la législation musulmane, il ne doit même pas prendre sur le temps du travail celui de faire des prières, autres que les prières strictement obligatoires (art. 603 du statut réel). L'ouvrier doit enfin observer le règlement d'atelier, et il est tenu aux soins d'un bon père de famille pour tous les objets, outils, machines et matières premières qui lui sont confiés pour l'exécution du travail.

2^o LES OBLIGATIONS PATRONALES.

Les obligations que en Égypte le contrat de travail fait naître à la charge du patron peuvent se grouper en trois catégories :

- 1^o Obligation de payer le salaire ;
- 2^o Obligation d'assurer à l'ouvrier l'exécution de son travail dans certaines conditions légales d'hygiène et de sécurité ;
- 3^o Obligation de réparer les conséquences des accidents de travail.

A chacune de ces catégories nous consacrerons une division.

1^o *Obligation de payer le salaire.*

Les textes égyptiens en la matière. — Dans la plupart des pays, le législateur est intervenu par une législation abondante pour protéger la créance de salaire, à raison de son caractère alimentaire

Au contraire, en Égypte, le législateur est resté fermement attaché aux maximes libérales et il s'en est tenu à la politique du « laisser-faire ».

De cette abstention du législateur résultent de graves abus.

Nous citerons ici les quelques textes qui concernent le salaire dans notre législation et nous étudierons, ensuite, les salaires en Égypte.

Preuve du montant du salaire. — D'après les articles 405/493 des codes civils égyptiens, « les preuves consacrées par l'usage seront admises pour établir le montant des salaires dûs ou payés ». La raison en est que le louage de travail et le paiement du salaire se font ordinairement sans écrit. On a jugé, en conséquence, que le salarié, pour les salaires qui lui sont dûs, et le maître, pour les salaires payés, peuvent recourir à la preuve testimoniale. Mais cette dérogation, restreinte au montant des salaires, ne s'étend pas à ce qui concerne l'existence ou les autres conditions du contrat.

Protection du salaire contre les créanciers du patron. — Le patron peut devenir insolvable avant le paiement du salaire. En pareil cas, la loi accorde aux ouvriers un privilège à raison du caractère alimentaire du salaire. Les articles 601 C. C. I/727 C. C. M. disposent : « Sont privilégiées les créances suivantes : 1° Les frais de justice faits pour la conservation et la réalisation des biens du débiteur, et qui seront payés sur le prix de ces biens avant les créances de ceux au profit desquels ils ont été faits ; 2° Les sommes dues aux gens de service pour les salaires de l'année qui précédera la vente, la saisie ou la faillite, pour les salaires de six mois pour les commis et ouvriers qui seront payés, s'il y a lieu, après les frais de justice ; le privilège s'exercera sur les meubles et immeubles du débiteur ; 3° etc... »

Protection du salaire contre les créanciers de l'ouvrier. — Les articles 434 C. P. I. /496 C. P. M. disposent : « Les salaires et gages

des gens de service, les appointements d'employés, les traitements et pensions ne seront saisissables que jusqu'à concurrence du cinquième sur les premières P. T. 800 mensuelles et au-dessous, du quart sur les P. T. 2.000 suivantes et du tiers sur le surplus. »

Le décret du 26 février 1890 dispose : « Article 1^{er}. — Les sommes dues par l'État ou les administrations gouvernementales à titre de pension, de traitement ou de solde et les émoluments accessoires sont incessibles et insaisissables si ce n'est pour dettes envers l'État, résultant de l'exercice des fonctions de l'employé ou pour pension alimentaire allouée par l'autorité compétente.

Dans les deux cas, le montant de la retenue ne pourra excéder le quart de la pension, du traitement, de la solde ou des émoluments accessoires

Art. 2. — La disposition de l'article précédent s'étend aux pensions payées aux veuves et aux orphelins et à tous autres ayants droit, ainsi qu'aux indemnités de licenciement ou tenant lieu de pension.

Art. 3. — Il est dérogé dans les limites du présent décret aux dispositions de l'article 496 du Code de procédure mixte, et de l'article 434 du Code de procédure pour les tribunaux indigènes.

Art. 4. — Ce décret ne sera applicable qu'aux cessions et saisies-arrêts postérieures à la date de sa publication. »

Compétence en matière de salaires. — Afin de permettre au salarié d'obtenir prompt justice, les articles 26-28 du Code de procédure attribuent compétence au juge sommaire, en matière de salaires, quel que soit le taux de la demande.

* * *

Le régime des salaires en Egypte. — A notre avis, les traits qui dominant le régime des salaires en Égypte sont les suivants :

I. — Le salaire en argent s'accompagne souvent d'accessoires, d'avantages divers soit en nature, soit en monnaie. Le salaire en argent ne représente pas la totalité de la rémunération de l'ouvrier.

Pour connaître celle-ci il faut d'abord ajouter au salaire proprement dit certaines rémunérations supplémentaires, en argent ou en nature, dont il n'est pas toujours facile de chiffrer la valeur. Ainsi, il fut d'usage, à la fin de la guerre, de compléter les salaires de base par des indemnités de cherté de vie purement temporaires et révocables à tout moment. Aujourd'hui, la plupart de ces indemnités ont été soit supprimées, soit, plus fréquemment, consolidées et incorporées au salaire même.

A côté de ces suppléments en argent, il faut également faire entrer en ligne de compte des revenus en nature. Plusieurs entreprises ont construit des logements ouvriers qu'elles cèdent à un loyer beaucoup plus modéré que les loyers courants.

D'autre part, on prélève diverses retenues sous les prétextes les plus variés au moment du règlement des salaires.

Un type de retenue indirecte naît de l'usage qui consiste à déduire du salaire ouvrier le montant de toutes les malfaçons sans qu'on recherche si la malfaçon provient vraiment d'une faute du travailleur, ou si elle ne peut s'expliquer par la mauvaise qualité de la matière première.

En outre, les amendes abusives sont un autre moyen de retranchement. Le pouvoir d'infliger des amendes est entièrement entre les mains du contremaître qui juge souverainement et de la gravité de la faute commise et du montant de l'amende.

Il arrive même parfois que le travailleur se trouve privé de tout son salaire. M. Butler nous dit : « On assure que, dans un grand nombre de petits établissements, les salaires ne sont pas versés régulièrement et, parfois, sont retenus arbitrairement. ¹ »

1. Rapport Butler, p. 31.

Enfin, à l'heure actuelle en Égypte, le paiement des salaires en nature ou en bons ou jetons est permis. En conséquence, nous trouvons que le truck system ou système du troc est très répandu dans notre pays. Il est clair que ce système peut donner lieu à de graves abus. Parfois, le patron établit un magasin de vente de denrées ou « économat » et paye, partiellement au moins, l'ouvrier en bons qui ne peuvent s'échanger que dans l'économat. Or, il arrive souvent que l'entrepreneur vende à ses employés des aliments de mauvaise qualité, à un prix élevé et récupère ainsi une partie du salaire versé. Dans d'autres cas, l'ouvrier est payé en argent, mais il doit s'approvisionner dans les magasins du patron ; enfin, dans certains économats, on lui vend à crédit et il est ainsi attaché à l'usine par sa dette qui va sans cesse croissant. Sa liberté, dans ces deux derniers cas, se trouve compromise, même si l'entrepreneur ne réalise aucun bénéfice sur la vente. Sans doute, tous les économats égyptiens ne méritent pas ces critiques. Mais l'intervention du législateur dans ce domaine nous paraît très nécessaire. M. Butler dans son rapport a demandé au législateur égyptien de prendre, pour le paiement des salaires, les mesures suivantes :

1^o Obligation de l'employeur de payer les salaires régulièrement ;

2^o Réglementation des amendes et retenues opérées sur les salaires ;

3^o Suppression du système des salaires en nature (Truc system) ;

4^o Prohibition de l'intérêt sur avances consenties sur les salaires.

II. — Les salaires sont très variables suivant les sexes, les professions, les races, les régions et même les entreprises. Cette diversité rend très difficile de dégager un salaire moyen.

Les travailleurs européens reçoivent toujours des salaires plus élevés que ceux des Égyptiens.

Le salaire des femmes est généralement presque la moitié de celui des hommes.

III. — Les salaires sont généralement bas et ils ne permettent à l'ouvrier qu'un niveau de vie bas. La rareté des statistiques et des enquêtes en cette matière comme dans toutes les questions relatives aux conditions du travail en Égypte, ne nous permet pas de donner des chiffres précis.

Mais, d'après le rapport de M. Butler, les salaires agricoles semblent osciller entre 6 et 8 piastres par jour (100 piastres = 112 francs) dans les périodes favorables et 3 et 4 dans les temps durs comme la période contemporaine. Dans l'industrie, à l'heure actuelle, un ouvrier d'usine non qualifié peut espérer gagner de 7 à 12 piastres par jour, selon la localité, tandis que l'ouvrier qualifié peut recevoir de 20 à 30 piastres. Dans les ateliers d'artisans, les salaires sont encore plus bas, un tisserand ou un cordonnier expérimenté ne gagnant pas ordinairement plus de 6 à 8 piastres pour une journée de travail de onze ou douze heures ¹.

On peut attribuer ce niveau très bas de salaires aux causes suivantes :

1^o L'offre croissante de la main-d'œuvre résultant du surpeuplement de l'Égypte. L'immigration de Soudannais qui viennent travailler en Égypte constitue une offre supplémentaire de bras à bon marché dans notre pays.

2^o Le travailleur égyptien, grâce au climat et à d'autres circonstances, peut vivre avec des ressources beaucoup plus réduites que celles qui sont nécessaires à l'européen. Il ne se chauffe pas ; ses besoins en chaussures et vêtements sont faciles à satisfaire ; il ne boit pas d'alcool, et il peut vivre d'aliments qui, dans un pays plus froid, laisserait les individus à demi affa-

1. Voir rapport Butler, p. 6.

més. Par ailleurs, l'Égypte étant un grand pays agricole, les aliments nécessaires sont à bon marché.

3° La productivité de l'ouvrier égyptien dans l'industrie est encore loin d'atteindre au degré de la productivité de l'ouvrier européen dans les pays où l'industrie est développée depuis longtemps. La rareté des ouvriers qualifiés en Égypte conduit fatalement à la baisse des salaires ;

4° L'organisation professionnelle des ouvriers en Égypte est déficiente, le mouvement syndicaliste y est beaucoup moins développé qu'en Europe. D'un autre côté le législateur est resté loin d'intervenir dans ce domaine.

En conséquence, les travailleurs égyptiens n'ont ni les moyens ni la force de discuter les conditions du travail que les employeurs leur imposent, c'est à prendre ou à laisser.

IV. — Le sweating system ou système de la sueur, consistant à faire rendre à l'ouvrier tout ce qu'il peut donner moyennant une rémunération dérisoire, est trop répandu en Égypte.

Le sweating system se rencontre parfois, lorsque l'emploi des machines se généralise dans une industrie : on voit alors des travailleurs essayer de lutter avec des salaires de famine et des journées très longues contre l'invasion de la main-d'œuvre mécanique sans pouvoir l'arrêter.

On le trouve encore dans beaucoup de travaux que les grands magasins donnent à des travailleurs en chambre, en particulier, dans la couture. Abusant de la concurrence que se font entre elles de bonnes ouvrières, que des raisons diverses, et surtout les traditions islamiques retiennent à la maison, les grands magasins leur fournissent de l'ouvrage qui est rémunéré d'une manière tout à fait dérisoire.

Mais le plus souvent, la déplorable situation de l'ouvrier égyptien soumis au sweating system résulte de la large application du marchandage en Égypte.

On dénomme, marchandage le sous-traité par lequel un patron qui s'est chargé d'un travail considérable, en rétrocède une partie à un tâcheron ou sous-entrepreneur qui, moyennant un prix déterminé, s'engage à la faire exécuter par ses ouvriers. Les sous-traités sont mal vus par les travailleurs, qui trouvent dans le tâcheron, — lequel est ordinairement un ancien ouvrier, — un maître plus exigeant que l'entrepreneur, souvent aussi on trouve que le bénéfice du sous-entrepreneur est pris indûment sur le salaire de l'ouvrier.

Pour dénoncer les abus auxquels donne lieu ce marchandage en Égypte il nous suffit de citer ce que nous dit le directeur du Bureau du Travail égyptien :

« L'attention du Bureau du Travail fut récemment attiré sur le fait que le manque de capitaux parmi les sous-traitants dans l'industrie du bâtiment devient plutôt la règle que l'exception. Plusieurs cas ont été signalés à ce Bureau dans lesquels les sous-traitants ont été incapables de régler les salaires de leurs hommes. *Et il est malheureusement vrai que dans certains cas, les sous-traitants avaient obtenu leurs contrats en faisant des offres trop basses: avec la ferme attention de ne point régler la totalité des salaires de leurs ouvriers... Le refus des sous-traitants de payer en entier les salaires, menace de plus en plus sérieusement les intérêts des ouvriers*¹. »

En outre, M. Butler nous dit dans son rapport :

« Je signalerai encore *une pratique qui m'a frappé comme étant très fâcheuse*. Dans quelques entreprises, j'ai constaté que les salaires n'étaient pas payés directement aux ouvrières, mais qu'ils étaient versés au « reiss » qui engage ces dernières et qui, assez fréquemment, retient une part de leur faible gain. En l'absence de tout système organisé pour le recrutement de la main-

1. Rapport 1935, p. 17.

d'œuvre le reiss joue un rôle indispensable, pour lequel il est fondé à recevoir une rémunération ; mais le fait de lui permettre de toucher et de répartir les salaires des ouvrières soulève de sérieuses objections. En dehors de la possibilité d'abus qu'offre cette pratique, elle donne à l'employeur une impression d'irresponsabilité à l'égard du personnel qu'il emploie. Le fait, pour ce personnel, d'être engagé et payé à la journée ne dégage nullement l'employeur du devoir qu'il a de veiller au bien-être de tels travailleurs pendant le temps qu'ils demeurent à son service ¹. »

Ces citations se passent de tout commentaire et elles indiquent nettement par elles-mêmes les conséquences néfastes de la politique du laisser-faire suivie par le législateur égyptien. Nous avons déjà examiné la situation des ouvriers de l'industrie et du commerce. Maintenant si nous voulons étudier la situation des ouvriers de l'agriculture « fellahs », nous la trouverons encore pire.

M. Arminjon, un magistrat français éclairé et juste, qui a vécu plusieurs années en Égypte nous disait : « Un des traits les plus fâcheux de la vie rurale égyptienne est l'absentéisme de la classe instruite et policée au sein de laquelle se recrutent les grands propriétaires. Règle générale, fort heureusement tempérée par d'honorables exceptions, ceux-ci ne voient dans leurs domaines que le capital qu'ils y ont investi et qu'il s'agit de rendre aussi productif que possible. Ils ne s'y montrent qu'en cas de nécessité et n'y séjournent jamais. Le fellah ne leur apparaît que comme une machine agricole. Ils déplorent son ignorance et sa routine, qui ne le cèdent d'ailleurs parfois guère à la leur mais bien rares sont ceux d'entre eux qui ont jamais fait la moindre tentative pour l'en corriger et se sont occupés de lui dans un autre dessein que d'en obtenir un plus grand effort sans d'ailleurs se soucier d'améliorer les méthodes et les instruments de

1. Rapport Butler, p. 15.

son travail. Un des mobiles de l'ardeur passionnée mise par les petits cultivateurs à acheter ou tout au moins à louer la terre aux conditions les plus onéreuses, est l'oppression que firent, jusqu'à une date récente, peser sur eux les intendants et les agents des propriétaires chez lesquels ils engageaient leurs services en qualité d'ouvriers ou de métayers ¹. »

Il ne faut pas oublier que M. Arminjon écrivait ces lignes en 1911 et que la condition du « Fellah » s'est bien améliorée. Mais en général, la situation de toute la classe ouvrière soit des ouvriers de l'industrie, soit des employés du commerce ou des « fellahs » de l'agriculture laisse beaucoup à désirer.

Enfin, jusqu'à l'année dernière il subsistait en Égypte une trace du moyen âge : la corvée.

La corvée, était l'obligation imposée à un certain nombre de fellahs de la vallée du Nil de servir pendant quelques jours lors de la crue du Nil dans la garde des digues, sans aucune rémunération. Nous nous rappelons qu'un jour du mois d'août 1935 un fellah est venu nous voir, les larmes dans les yeux, en nous priant : « Monsieur le Magistrat, je vous prie, en votre qualité de substitut du Parquet gardien de la loi de me sauver de la corvée, je suis père de famille et on m'a pris pour la corvée et je serai sans ressources, et je ne trouverai pas de quoi manger ni de quoi subvenir aux besoins de ma famille ces jours-ci. »

Hélas ! Nous étions le représentant de la loi chargé de la justice et de veiller sur les intérêts de nos ressortissants, mais la loi imposait la corvée et c'était à nous de la faire exécuter ! Cruelles circonstances !

Maintenant, nous sommes heureux de pouvoir dire que cet odieux régime a disparu. Dès son arrivée au pouvoir, le chef wofdiste, S. E. Nahas Pacha a déclaré dans le discours du Trône de mai 1936 :

1. Arminjon. *Situation économique de l'Égypte*, 1911, p. 171.

« Une des principales préoccupations du Gouvernement sera la suppression de la « corvée » qui pesait lourdement sur les paysans pauvres. Désormais, personne ne sera employé sur les digues du Nil ou des bassins pendant la crue sans avoir un salaire approprié. » Cette promesse fut tenue.

Dans le discours du Trône du 21 novembre 1936, S. E. nous dit : « Une autre promesse qu'il (le Gouvernement) a également réalisée est celle de l'abolition de la corvée que subissaient les fellahs. C'est ainsi qu'il a payé leurs salaires à tous ceux qui ont été chargés de surveiller les digues du Nil. »

Nous sommes heureux, ici, de rendre hommage à Nahas Pacha, pour avoir réalisé cette réforme.

L'Etat et les salaires. — Les représentants les plus autorisés de l'école libérale admettent en cette matière l'intervention de la loi. « On comprend, écrit M. Paul Leroy-Beaulieu, que la loi s'occupe du mode de paiement des salaires. Il y a là une question d'ordre général qui se rattache à la monnaie. Le législateur doit apporter dans les mesures prises un esprit de circonspection et de tact pour n'empêcher aucune combinaison inoffensive, aucune convention sur la volonté reconnue complètement libre et consciente des parties. Mais quand un système a été reconnu comme généralement dolosif, il n'y a pas d'abus à l'interdire ¹. »

Tous les États civilisés sont intervenus, par des mesures efficaces pour protéger le salaire et pour élever autant que possible le niveau de vie de la classe ouvrière.

L'État agira parfois d'une manière indirecte en condamnant telle modalité qu'il juge devoir conduire presque nécessairement à des taux inférieurs, insuffisants; rappelons dans cet ordre-d'idées, les dispositions législatives relatives au marchandage.

1. P. Leroy-Beaulieu. *Traité*, t. II, p. 503.

Un second mode d'intervention consiste à poser en principe que le salaire doit être suffisant pour assurer la vie de l'ouvrier et de sa famille et à laisser au magistrat le pouvoir de vérifier dans chaque cas particulier, soit spontanément, soit sur la plainte d'un salarié lésé, qu'il est bien ainsi.

Reste enfin l'action directe, celle qui s'exerce sous la forme de détermination d'un taux légal de salaire.

Elle peut s'imposer, pour la répercussion d'abus caractérisés, qui, en l'absence de toute solidarité ouvrière, de tout gouvernement syndical, de tout contrat collectif, n'auraient pas été enrayés.

Faut-il rappeler que, parmi les principes dont l'article 427 du Traité de Versailles reconnaît l'importance particulière et urgente, figure (3) « le paiement aux travailleurs d'un salaire leur assurant un niveau de vie convenable, tel qu'on le comprend dans leur temps et dans leur pays ».

La Conférence Internationale du Travail a adopté en cette matière un projet de convention : « Un mécanisme de fixation des salaires minima doit être institué pour les industries à bas salaires (onzième session, 1928).

Seul, le législateur égyptien demeure à l'écart de ce courant d'idées et nous avons constaté les conséquences déplorables de son attitude.

Il incombe maintenant à notre législateur de remédier aux abus actuels. Le salaire, il est vrai, résulte d'une loi naturelle, celle de l'offre et de la demande, mais, néanmoins, l'intervention de l'État en Europe, a rendu bien meilleure la condition des travailleurs. Nous ne demandons pas à l'État de contrarier la loi de l'offre et de la demande, mais nous voulons supprimer les abus choquants qui se produisent sous nos yeux.

En outre, le grave problème de l'élévation du niveau de vie de la classe ouvrière en Égypte subsiste encore dans toute son acuité.

A ce propos, *La Femme égyptienne* de février 1935 publie une lettre adressée au Comité du travail par un groupe d'ouvrières. En voici quelques extraits :

« Dans certaines maisons de couture, les jeunes filles travaillent de 8 heures à 13 heures et de 15 heures à 19 h. 1/2, c'est-à-dire 9 h. 1/2 de travail par jour et avec des salaires très bas. Les vendeuses et caissières des pâtisseries travaillent de 7 heures du matin à 20 heures du soir, sans aucun repos à midi. Leurs appointements sont de P. T. 150-200 et tout au plus 300 par mois. Toute la journée elles travaillent debout et sont continuellement en mouvement. Dans d'autres pâtisseries, les vendeuses travaillent de 8 heures à 12 h. 1/2 et de 15 heures à 21 heures du soir ; elles n'ont qu'une demi-journée de congé par semaine.

« Elles sont obligées d'arranger les vitrines, servir les clients, prendre et expédier les commandes, faire les factures, répondre au téléphone, et reçoivent pour tout cela 3 livres par mois.

« Avant, on leur donnait environ 1 kilo 1/2 de pain par jour, mais, maintenant, bien que le travail du magasin ait augmenté, en même temps que les affaires, on ne leur donne plus de pain.

« Dans les épiceries, les caissières travaillent onze heures par jour.

« On peut ajouter à cette énumération des dizaines et des dizaines d'autres exemples qui prouveront que la femme qui travaille se trouve en Égypte dans une situation désespérée malgré tous les efforts louables du Bureau International du travail. »

« En fait, le standard de vie de la majorité des habitants de l'Égypte est trop bas pour être toléré par une nation qui a conscience de sa dignité. Que ce soit du point de vue matériel, en ce qui concerne le logement, la nourriture, l'habillement, au point de vue moral, en ce qui a trait à l'éducation et à la

culture, la nation égyptienne a encore devant elle de lourds devoirs ¹... »

Il est vrai, la question de l'élévation du niveau de salaire est une question très délicate et il convient, en cette matière, d'agir très prudemment. N'oublions pas que l'industrie égyptienne est encore dans son enfance et que son développement a pour condition le bon marché de la main-d'œuvre en Égypte. Mais tout cela n'empêche pas l'État d'accorder à cette question une sollicitude particulière. Nous ne recommandons pas de copier à la lettre, chez nous, les lois des autres pays avancés, comme les lois australiennes sur le salaire minimum ou les nouvelles lois sociales françaises.

L'introduction prématurée de pareilles lois en Égypte aurait sans doute des conséquences dangereuses.

Mais nous préconisons : 1^o la constitution en Égypte d'une commission spéciale composée d'hommes éclairés et compétents pour étudier toutes les questions relatives aux salaires. Cette commission sera chargée de faire des enquêtes dans les différents milieux égyptiens, d'établir les statistiques qui nous manquent à l'heure actuelle et enfin d'élaborer les mesures pratiques qu'on peut appliquer pour améliorer la condition matérielle du travailleur égyptien. Cette solution a été adoptée en Algérie par M. Jules Carde, gouverneur général, qui a institué une commission spéciale chargée de rechercher de nouvelles améliorations à apporter à la condition matérielle et morale des populations musulmanes ².

De même en Tunisie, M. Marcel Peyrouton, résident général, a créé un Service de questions économiques et sociales qui s'oc-

1. Voir *l'Industrie en Egypte*, par S. E. Abed El Wehab Pacha, ex-ministre des Finances ; publiée dans le numéro spécial du *Journal Al Ahram* à l'occasion de la XV^e Exposition agricole et industrielle, 1936.

2. Voir *Informations sociales*, 23 avril et 16 juillet 1934.

cupe en particulier de la situation des artisans et des fellahs, et institué une Commission consultative d'études et de réformes tunisiennes qui a pour mission de dresser « un programme réaliste » propre à assurer « le bien-être matériel et moral des protégés de la France ¹ ».

Nous croyons qu'une action de même genre est des plus utiles et souhaitable en Égypte.

2° En outre, nous préconisons le développement du mouvement syndical en Égypte.

L'association est le moyen le plus efficace qui permette aux ouvriers d'améliorer leur condition. L'ouvrier isolé est obligé d'accepter les conditions qui lui sont imposées, il ne peut pas les discuter utilement et les faire amender à son profit. Seul le groupement de tous les ouvriers va mettre ceux-ci sur un pied d'égalité avec le chef d'entreprise et permettra la conclusion de conventions collectives qui assureront aux ouvriers une juste rémunération.

3° Il faut promouvoir le développement de l'apprentissage et de l'enseignement professionnel parmi les ouvriers égyptiens. En conséquence de cette mesure la productivité de l'ouvrier et l'industrie se développent l'une et l'autre. Avec le développement de l'industrie, il sera plus facile de satisfaire les revendications de hausse des salaires. Des salaires plus élevés permettront d'améliorer les conditions de vie du travailleur égyptien.

L'expérience de tous les pays industriels démontre que la hausse des salaires n'est pas incompatible avec le développement de l'industrie elle-même. Rappelons aussi que l'état d'esprit du salarié a une grande influence sur la qualité du travail, et, pour que le rendement du travail soit le plus élevé possible, il faut que le système de salaire soit calculé en sorte que le salarié se sente intéressé à donner tout son effort.

1. Voir *Dépêche Tunisienne*, 13 mai 1934.

4° *L'action sociale proprement dite contre le Sweading System.*

— L'action des ligues de consommateurs ou « ligues d'acheteurs » et l'action syndicale ouvrière est certainement utile pour combattre le sweating system. Ligues d'acheteurs et syndicats traduiront les résultats de leurs enquêtes, soit par l'établissement de listes des entreprises à encourager, soit par la délivrance d'un label que les employeurs bénéficiaires pourront faire figurer sur les produits même fabriqués dans des conditions jugées satisfaisantes : l'efficacité du « label » — c'est généralement un timbre — est aujourd'hui bien démontrée notamment par les succès qu'il a remporté aux États-Unis.

L'action sociale peut aussi s'exercer sous une forme plus directe et plus efficace, par le groupement corporatif des intéressés, groupement corporatif ou groupement syndical des ouvriers. Il n'est point douteux que l'application de cette méthode suppose des qualités particulières d'éducation et des sens de la solidarité, mais on peut espérer d'elle d'heureux résultats en Égypte.

5° Enfin, il va de soi qu'il faut prendre les mesures efficaces pour combattre le chômage et en conséquence pour diminuer l'offre de travail et élever ainsi le niveau des salaires.

*
* *

2° *Obligation du patron d'assurer à l'ouvrier les conditions d'hygiène et de sécurité indispensables à son travail.*

Le patron doit assurer à ses ouvriers des conditions d'hygiène et de sécurité convenables pour l'accomplissement de leur travail. Les dispositions essentielles en cette matière résultent d'une loi du 28 août 1904 sur les établissements insalubres et dangereux qui oblige les patrons à se conformer aux précautions prescrites par les règlements pour « la commodité, la salubrité et la sécurité publiques ou des ouvriers ».

D'après l'article 3 de l'arrêté du 29 août 1904, rendu en exécution de la dite loi « l'autorité compétente a toujours le droit de prescrire dans l'autorisation, à l'égard des installations intérieures, des outillages employés, du mode d'exploitation ou des heures auxquelles il peut être procédé au travail, des dispositions et des mesures spéciales dans l'intérêt des personnes qui fréquentent l'établissement, qui y travaillent ou qui l'avoisinent ».

En outre, le décret du 5 novembre et l'arrêté du 6 novembre 1900, sur les mesures de sécurité à observer pour l'installation et le fonctionnement des machines à vapeur, imposent des mesures spéciales pour la protection des ouvriers.

Nous étudierons, plus bas, les questions concernant l'hygiène, la sécurité et la réglementation légale du travail.

3° La responsabilité des employeurs à raison des accidents du travail.

La responsabilité du patron envers ses ouvriers à raison des accidents, est devenue plus importante avec le développement du machinisme qui a augmenté le nombre et la gravité des accidents.

En Égypte, jusqu'à la loi n° 64 de 1936, cette responsabilité était considérée comme une responsabilité délictuelle. La responsabilité du patron ne dérivant pas en principe de l'inexécution d'une obligation contractuelle de sécurité. L'ouvrier, l'employé ou le domestique ne pouvant agir contre son maître ou patron qu'en vertu des articles C. C. I/151 ; C. C. M. /212 ; (C. C. F. /1382 et 4) c'est-à-dire en invoquant une faute délictuelle, à défaut de la loi.

Pourtant une partie de la jurisprudence égyptienne avait tenté de protéger l'ouvrier, elle s'inspirait de la théorie du risque professionnel.

Ainsi, à la veille de la loi de 1936, la jurisprudence égyptienne se partageait entre deux opinions, l'une traditionnelle, l'autre plus récente et plus hardie.

Première opinion. — Nécessité d'une faute de la part du patron. D'après une première opinion, qui est l'expression d'une jurisprudence *presque* unanime, *les tribunaux ne peuvent, par mesure d'équité, appliquer des principes différents de ceux qui sont inscrits dans la loi en vigueur, ni substituer, en matière de responsabilité, aux dispositions des articles 151 C. C. I/212 et 213 C. C. M., les principes du droit naturel ou de certaines législations étrangères sur les accidents du travail*¹.

En conséquence, de cette opinion, pour que le patron soit tenu e réparer l'accident dont l'ouvrier a été victime, il faut que cet accident soit dû à la faute ou à la négligence du patron. Une faute même légère suffit. Cette faute, d'ailleurs, peut résulter non seulement d'une simple négligence ou imprudence, mais même du seul manque de prévoyance².

Peu importe que la faute soit imputable directement au patron, ou bien à l'un de ses préposés ou employés ; car le patron est civilement responsable des faits de ses subordonnés.

Le patron ne répond pas des risques professionnels. — Mais le patron n'est pas tenu de réparer le dommage subi par son ouvrier dans les cas fortuits ou de force majeure, et dans ceux où il n'a pas concouru par sa faute directe ou indirecte. En d'autres termes, il n'est pas responsable d'un accident de travail, dû uniquement au risque inhérent à la profession de l'ouvrier qui en est victime ; la responsabilité du patron pour le préjudice résultant d'un risque professionnel n'a pas été prévue par le

1. C., 8 mars 1905 ; C., 11 mai 1916 ; B., 28 334 ; v. dans ce sens, De Hults V^o Responsabilité, n^o 1085.

2. C. M., 28 avril 1927.

législateur égyptien et cette responsabilité ne peut être retenue que si il y a eu faute.

Dans tous les cas, pour que le patron ne soit pas responsable des risques professionnels auxquels l'ouvrier est exposé, il faut qu'il ait fait tout son possible pour réduire dans la plus large mesure les risques de cette nature et garantir aussi la sécurité de l'ouvrier ¹.

La preuve de la faute incombe à l'ouvrier. Tant qu'il n'y eut en Égypte aucune loi sociale sur la matière, l'employé ne jouissait d'aucun droit d'indemnité à l'encontre de son patron, lorsqu'il subissait un préjudice quelconque au cours de son emploi ; à moins qu'il ne fût prouvé que le préjudice provenait d'une faute ou négligence de la part du patron ; il incombait à tout ouvrier ou tout employé sinistré comme à tout demandeur, de rapporter cette preuve ².

Et il n'a pas été possible à la seule jurisprudence d'appliquer en Égypte le principe du renversement de la preuve qui ne s'est introduit dans les législations étrangères qu'à la suite de lois spéciales comportant une série de restrictions et de garanties ³.

Deuxième opinion. — D'après une opinion plus récente, il n'était point nécessaire, en matière d'accident du travail, qu'il y eût faute de la part du patron pour engager sa responsabilité du chef d'un accident arrivé à un de ses ouvriers ; il suffisait que cet accident fût survenu à l'occasion du travail, la théorie du risque professionnel admise par les lois de tous les pays civilisés, a été appliquée en Égypte sur la base de l'article 11 ⁴.

Ce jugement a appuyé sa théorie sur les circonstances suivantes : « En admettant, a-t-il retenu, que c'est par suite d'une

1. C. M., 28 avril 1927.

2. C. 28 juin 1923. B. 35. 542. C., 28 avril 1927. B. 39. 415.

3. C. M., mai 1910. 1.328. 334.

4. C. C. M. Trib. civ. Caire, 17 juin 1929. G. XX. 195. 188.

négligence de la victime que l'accident est survenu, les règles de l'équité exigent qu'il soit indemnisé d'un tel risque de travail ; qu'en effet dans tous les pays civilisés, les lois ont reconnu la responsabilité des patrons envers les ouvriers victimes d'un accident survenu pendant l'accomplissement de leurs fonctions, alors même que cet accident est uniquement dû à une maladresse ou à une négligence de la part de l'ouvrier ; que si la loi mixte n'a pas reproduit les textes qui ont réglé d'une façon expresse les relations entre ouvriers et patron, le Tribunal, en l'absence de texte, appliquera l'article 11 du code ; qu'en agissant ainsi on ne peut être taxé de faire application en Égypte de principes différents de ceux consacrés par le législateur égyptien ; qu'en effet, dans la législation égyptienne, il y a un exemple où le législateur, bien antérieurement à la loi promulguée en France le 9 avril 1898 a reconnu aux fonctionnaires et employés du Gouvernement, ainsi qu'aux veuves et orphelins de ces fonctionnaires et employés, le droit à une indemnité ou à une pension exceptionnelle quand ils auront été mis dans l'impossibilité de servir, par suite d'accident résultant évidemment de l'exercice de leurs fonctions ; qu'il suffit pour avoir droit à cette indemnité ou cette pension exceptionnelle, d'établir qu'au moment de l'accident, le fonctionnaire ou employé se trouvait dans l'exercice de ses fonctions et que l'accident résulte évidemment de l'accomplissement de ces fonctions ; que ce principe consacré par le législateur égyptien pour un cas spécial peut être généralisé, vu qu'en Égypte, avant la constitution de 1923 les deux pouvoirs législatifs et exécutifs étaient entre les mains du Souverain et de son Conseil des Ministres.

Que, par conséquent, la loi du 21 juin 1887 doit être considérée comme une consécration du principe de la responsabilité des patrons à l'égard des employés pour les accidents du travail. »

* * *

Cette instabilité de la jurisprudence égyptienne quant à l'application ou non de la théorie du risque professionnel, et l'estimation trop variable des tribunaux égyptiens quant au montant de la réparation accordée aux ouvriers, n'ont pas manqué d'attirer l'attention du législateur égyptien.

Les ouvriers, en effet, étaient anxieux de voir assurer leur droit à réparation comme une conséquence naturelle de tous les accidents non provoqués par leur propre faute grave. Ils demandaient à être déchargés du fardeau de la preuve, souvent en fait, difficile à fournir de la faute de l'employeur. Mais, de leur côté, les patrons réclamaient avec insistance d'être fixé sur l'étendue de leur responsabilité civile à l'égard de leurs ouvriers accidentés.

En outre, le projet de convention de la Conférence Internationale du Travail qui dispose que « les travailleurs doivent recevoir des indemnités en cas d'accidents du travail » (septième session 1925) n'a pas tardé à pousser le législateur à adopter la théorie du risque professionnel qui prévaut dans tous les pays civilisés.

Toutes ces considérations ont obligé le législateur égyptien à élaborer un projet de loi sur les accidents du travail. Ce projet fut soumis au Parlement à la dernière session et le Gouvernement a demandé qu'il fût discuté suivant la procédure d'urgence.

Dans la note explicative de cette loi, on nous dit : « La législation égyptienne en vigueur ne reconnaît au travailleur, victime d'un accident, le droit à une réparation que s'il fournit la preuve que l'accident a été causé par la faute de l'employeur. Or, d'après les statistiques, réunies par certains États d'Europe qui ne sauront manquer de nous renseigner en Égypte, les cas d'accidents de cette nature ne dépassent pas les 20 % des acci-

dents en général. Au surplus, l'onus probandi devant incomber au travailleur, il lui serait difficile, sinon impossible, d'apporter cette preuve.

C'est donc devant le développement de l'industrie en Égypte et l'extension des risques actuels les travailleurs sont de plus en plus exposés, que les tribunaux, tant indigènes que mixtes, n'ont pu rester insensibles au nouvel état de choses et ont, en effet, adopté des solutions plus ou moins hardies, qui ne s'accordent pas avec l'application rigoureuse des textes en vigueur en matière de responsabilité.

Ces solutions sont variables et inconstantes ; elles vont de l'admission d'une présomption de fait d'une faute de la part de l'employeur jusqu'à l'admission pure et simple de la théorie du risque professionnel comme base de responsabilité. En vertu de cette théorie, le seul fait du dommage et abstraction faite de toute idée de faute engage la responsabilité du patron.

Cela donné, il est évident qu'une intervention législative s'est faite sentir, tant pour réglementer les charges que crée le risque professionnel à l'égard des employeurs, que pour mettre fin aux fluctuations de jurisprudence qui exposent les travailleurs à un traitement inégal et incertain.

C'est donc, en s'inspirant de ces considérations que le projet accorde une réparation à tout travailleur victime d'une lésion occasionnée par le travail, sans qu'il ait besoin de fournir la preuve d'une faute de la part de l'employeur ou de ses préposés.

Le Sénat et la Chambre des Députés ont adopté tout de suite le projet qui est devenu la loi n° 64 sur les accidents du travail.

Nous en donnons ici le résumé. On en trouvera le texte complet en annexe¹.

Cette loi du 14 septembre 1936² après avoir défini les établis-

1. Page 310, annexe IV.

2. *J. O.*, 102, 17 septembre.

sements industriels et commerciaux dans lesquels elle veut réglementer les accidents du travail, précise les catégories d'ouvriers d'employés, et d'apprentis qu'elle qualifie de « travailleurs » et auxquels elle est applicable.

L'accident survenu aux travailleurs « par le fait et pendant l'accomplissement du travail » lui donne droit à une réparation, à moins que la lésion ne soit occasionnée par son inconduite sérieuse et intentionnelle.

Une procédure règle minutieusement les conditions dans lesquelles devront être faites les déclarations d'accidents. Des registres doivent être tenus par l'employeur. La loi fixe les conditions dans lesquelles seront donnés les soins médicaux et les modalités de l'examen médical ayant pour but de déterminer l'incapacité.

En cas d'incapacité partielle le travailleur reçoit la moitié de sa rémunération jusqu'à guérison ; en cas de décès l'employeur pourra être tenu envers les ayants droit à une réparation égale à huit cents jours de salaire.

A ce propos, la législation du travail égyptienne présente une particularité due au fait que la religion musulmane qui admet d'avoir simultanément plusieurs épouses, est pratiquée et reconnue en Égypte.

Si le décédé laisse une ou plusieurs veuves et un enfant au-dessous de dix-sept ans ou physiquement incapable de gagner sa vie, la ou les veuves se répartissent en parts égales 60 %, 40 % restant réservés à l'enfant. S'il y a deux enfants, la ou les veuves se répartissent 60 %, 20 % vont à chaque enfant, enfin s'il y a plus de deux enfants, 50 % vont à la ou aux veuves à parts égales et 50 % aux enfants à parts égales. Si l'accidenté laisse une ou des veuves sans enfant au-dessous de dix-sept ans, ou physiquement incapables de gagner leur vie, et ses père et

mère ou l'un d'eux, 75 % vont à la ou les veuves à parts égales, 25 % pour les père et mère à parts égales, ou à l'un d'eux ; enfin quand le décédé laisse une ou des veuves et ni enfant ni ascendant, la ou les veuves se répartissent une indemnité à parts égales. En cas d'incapacité totale et permanente la réparation est égale au salaire de mille jours de travail ; en cas d'incapacité partielle et permanente la réparation est, soit fixée par un barème, soit « proportionnelle à la perte subie par le travailleur dans sa capacité de gain ».

Le travailleur a sa créance garantie par un privilège ; elle est incessible et insaisissable. Outre l'énoncé de pénalités en cas d'infraction, la loi comporte un tableau fixant la réparation des ayants droit, son éventuelle répartition entre eux et un barème fixant les réparations dues pour certaines lésions.

Commentaires de la loi sur les accidents du travail. — Il ne fait pas de doute que cette loi marque un grand progrès dans notre législation sociale et qu'elle adapte heureusement aux conditions spéciales de l'Égypte la législation moderne en cette matière. Mais on ne saurait l'apprécier justement tant qu'elle n'a pas fonctionné pratiquement. L'application plutôt que le texte nous permettra de nous en faire une idée juste. Maintenant nous allons analyser cette loi.

Etendue de l'application de la loi. Entreprises soumises à l'application de la loi (Art. 1.). — Cette loi s'applique à l'industrie et au commerce.

La définition de l'industrie est empruntée au projet de Convention approuvé par le Congrès International du Travail tenu Washington en 1919. A l'énumération des industries qui y sont prévues, les fouilles archéologiques ont été ajoutées, étant donné leur importance en Égypte.

Quant à la définition du commerce, elle est la même que dans la loi n° 80-1933 sur le travail des femmes ; mais elle comprend,

en outre, les écuries de courses et les cercles sportifs où le travail expose à certains risques.

Certaines législations étrangères ne sont rendues applicables qu'aux établissements employant nu minimum donné de travailleurs. Porté, de prime abord, à adopter le même système en fixant le dit minimum à dix travailleurs, le Comité, par la suite, a été amené à se raviser, vu la situation toute différente de l'Égypte à ce point de vue. En effet d'après les dernières statistiques industrielles de 1927, les établissements employant plus de dix travailleurs au nombre de 3.520, constituent une petite minorité comparativement aux autres établissements qui sont au nombre de 167.582.

Restreindre donc l'application de la loi à la première catégorie d'établissements aurait pour résultat de n'en faire bénéficier qu'un petit groupe de la masse des travailleurs et réduire à des proportions très infimes le bienfait de la loi. D'autre part, cette distinction ne manquerait pas de léser les patrons employant plus de dix travailleurs, en leur imposant une charge dont seraient exemptés les autres employeurs, et constituer un élément de perturbation pour l'industrie et le commerce.

On pourrait objecter que les petits patrons pourraient difficilement affronter les charges de réparations imposées par la loi, et que ce serait les exposer à une ruine certaine. Mais il n'y a là qu'une difficulté apparente, l'assurance contre les accidents étant toujours un moyen facile pour couvrir l'employeur de toute responsabilité éventuelle de ce chef... D'après les investigations du Département du Travail, les primes d'assurance sont assez minimales pour être à la portée des petits employeurs, l'assurance ne coûtera au patron que 15 p. 1.000. Aussi est-il à souhaiter que le Gouvernement entreprenne l'élaboration d'une loi imposant à l'employeur l'obligation d'assurer tous ses ouvriers contre les accidents du travail.

Pour toutes les considérations qui précèdent, la loi a été rendue applicable à tous les établissements industriels et commerciaux sans exceptions.

Travailleurs bénéficiant des dispositions de la loi (art. 3). — La loi s'applique indistinctement à tous les employés et ouvriers, travaillant dans l'industrie et le commerce, abstraction faite de l'âge, du sexe, de la nationalité ou du genre de travail, que ces travailleurs soient au service du Gouvernement ou des particuliers. Il s'applique également aux apprentis non rétribués.

Toutefois l'article 2 soustrait à l'application de la loi certaines catégories de travailleurs. Ainsi en est-il des personnes qui recoivent un salaire supérieur à L. E. 21 par mois ou P. T. 70 par jour, — étant donné que les travailleurs bien rémunérés ne sont que rarement exposés aux risques professionnels et peuvent — sinon s'assurer eux-mêmes, — engager leurs employeurs de les assurer contre les risques particuliers auxquels ils sont exposés par les polices individuelles. Il en est de même des personnes employées dans l'agriculture proprement dite, ce genre de travail étant d'un ordre tout à fait différent ; des membres de la famille de l'employeur à l'en tretien desquels il devrait éventuellement pourvoir ; des personnes travaillant à domicile, ou de celles dont le travail est étranger à l'industrie ou au commerce de l'employeur.

Lésions donnant droit à réparation (art. 3). — Cette loi n'est applicable qu'aux lésions causées par les accidents du travail.

Les maladies professionnelles ne leur sont pas assimilées et aucune réparation n'est prévue pour les travailleurs qui en sont atteints.

Le Comité a trouvé qu'il serait préférable de remettre à plus tard la promulgation d'une loi à ce sujet. En effet, d'une part, l'hygiène industrielle n'a pas encore fait l'objet en Égypte d'une étude sérieuse, et ni la distribution des maladies professionnelles

ne sont encore établies sur des bases scientifiques. D'autre part, le Département du Travail ne possède pas encore l'outillage nécessaire (personnel technique) pour assurer l'exécution d'une pareille législation.

Il est à souhaiter que le Ministère de l'Hygiène publique entreprenne au plus tôt, des études spéciales en la matière afin de faciliter d'ores et déjà la préparation d'une réglementation *ad hoc*.

A notre avis une loi sur les maladies professionnelles en Égypte ne serait pas moins urgente que la loi sur les accidents du travail. Surtout, il faut remarquer que le climat chaud de notre pays, la pauvreté des ouvriers, et la condition médiocre de l'hygiène dans beaucoup d'établissements industriels et commerciaux élèvent la proportion des maladies professionnelles en Égypte. Dès lors on trouve qu'une loi sur les maladies professionnelles serait très urgente pour compléter la loi sur les accidents du travail.

Il n'est pas sans intérêt de rappeler que la Conférence Internationale du Travail a adopté un projet de convention en cette matière. « Les travailleurs occupés à certaines professions, industries ou procédés déterminés, doivent recevoir des indemnités en cas de maladies professionnelles. » (septième session 1925 et dix-huitième session, 1934).

Personnes assujetties à l'obligation de réparer (art. 5, 6 et 7). — Des cas peuvent se présenter où, à côté de l'employeur, d'autres personnes peuvent être impliquées comme responsables des suites de l'accident. Ainsi le travail peut avoir été confié à un sous-tratant, les services du travailleur prêtés à un tiers, ou même l'accident causé par le fait d'une personne étrangère à l'établissement où l'accident s'est produit, tel un incendie provoqué par une étincelle jaillie de l'immeuble voisin pris de feu.

Dans tous ces cas, soit d'une façon exclusive, subsidiaire ou concurrente avec l'autre personne responsable, il a été jugé nécessaire de retenir la responsabilité de l'employeur.

Fondement juridique du droit à la réparation. — La loi accorde une réparation à tout travailleur victime d'une lésion occasionnée par le travail, sans qu'il ait besoin de fournir la preuve d'une faute de la part de l'employeur ou de ses préposés.

Mais ce droit absolu à la réparation, outre les limites précitées concernant l'étendue de son application, se trouve contrebalancé, d'une part, par l'adoption d'un barème approximatif pour les montants à payer à titre de réparation, et, d'autre part, la fixation d'un minimum pour ces montants. Ceci atténue la sévérité de principe du risque professionnel et pare aux inconvénients de l'évaluation arbitraire du dommage causé, comme l'ont révélé certaines décisions juridiques relativement au quantum alloué.

Cette conciliation entre l'application rigoureuse du principe et les tempéraments prévus est commandée par la nécessité de tenir compte des possibilités financières des employeurs dont la responsabilité ne doit pas être pour eux une menace de ruine. Pour le même motif, la loi (art. 4) interdit aux travailleurs régis par cette loi de se prévaloir contre les employeurs de toute autre disposition légale : à moins que l'accident n'ait été provoqué par la faute inexcusable de l'employeur.

Une autre exception est faite au profit des marins auxquels l'article 1 de la loi réserve le droit d'opter entre la présente loi et le Code de commerce maritime pour ce qui est des droits qui leur sont reconnus par les dispositions de ce code.

Il convient de signaler que l'article 3 avait été rédigé suivant la formule adoptée par l'article 1^{er} de la loi française de 1898 : « Les accidents survenus par le fait du travail, ou à l'occasion du travail aux ouvriers ou employés, etc. » Dans la crainte que

l'expression « ou à l'occasion du travail ne soit interprétée » largement, au point de comprendre des accidents dont le rapport avec le travail n'est pas suffisant pour engendrer l'obligation de réparer à la charge de l'employeur, la variante figurant au texte du projet a été de préférence adoptée.

D'autre part, si le travailleur, a, en principe, droit à réparation même si l'accident est dû à sa propre faute, encore faut-il que cet accident n'ait pas été intentionnellement provoqué par lui. Au surplus il y a les accidents occasionnés par l'inconduite sérieuse et intentionnelle du travailleur blessé, auxquels cas le droit à la réparation devait être écarté.

Comme exemptes de cette inconduite, l'article 3 prévoit les actes faits sous l'influence de l'alcool ou des stupéfiants, ainsi que la désobéissance au règlement général de l'établissement ou aux ordres exprès dûment donnés et contrôlés dans leur exécution par le chef du travail ou le manque d'utiliser une sauvegarde que ce dernier savait établie pour sa sécurité. Néanmoins, une atténuation a été apportée aux cas de désobéissance ou d'imprudences commises par le travailleur, justement quand l'accident a occasionné la mort ou une incapacité permanente évaluée au barème à plus de 25 p. 100, pour le motif qu'il serait difficile de présumer que le travailleur s'est, dans ces cas, intentionnellement mis dans l'état qui a provoqué l'accident.

Garanties édictées pour assurer au travailleur l'obtention de la réparation. — La loi prévoit une série de dispositions qui ont pour but de rendre efficace au profit du travailleur ou de ses ayant-droit la protection de la loi. C'est ainsi que :

1° Toute convention entre le travailleur et l'employeur, ayant pour effet la diminution du montant de la réparation, a été déclarée nulle et non avenue (art. 4, para. 2).

2° L'employeur a été obligé d'en référer au Département du Travail pour toute réparation qu'il a payée ou s'est engagé à

payer au travailleur du chef d'un accident ayant entraîné le décès ou l'incapacité permanente, ainsi que ce Département s'assure de la conformité du montant aux taux fixés par la loi (art. 14).

3° Les actions en réparation seront jugées d'urgence (art. 15).

4° La créance de la victime d'accident ou de ses ayants droit a été considérée telle une créance privilégiée et déclarée inaccessible et insaisissable (art. 8).

5° Dans le cas d'employeur couvert par une assurance contre les accidents, le travailleur pourra exercer ses droits conjointement contre l'employeur et l'assureur. En cas de faillite de l'employeur, le montant dû par l'assureur n'entrera pas dans l'actif de la faillite (art. 9).

On trouve que les garanties édictées par la loi ne sont pas suffisantes. Surtout il faut se rappeler que la majorité des employeurs sont des petits employeurs, et par conséquence les employés risquent de ne pas recevoir ce qui leur est dû. Pour pallier à ce risque, le Gouvernement prépare un projet de loi sur l'assurance obligatoire contre les accidents du travail. Nous donnons plus bas le texte de ce projet.

Montant de la réparation. — Toute lésion entraînant interruption du travail pour plus de trois jours donne à la victime droit à une réparation qui varie en importance suivant que la lésion a entraîné soit la mort, soit une incapacité permanente ou temporaire.

Cas de décès (art. 26). — Les diverses législations en vigueur en Europe ne diffèrent pas seulement quant au quantum de la réparation, mais aussi au mode de paiement. Dans certains pays, la réparation consiste en une somme globale versée à l'ouvrier ou à ses ayants droit ; dans d'autres, elle consiste en une rente viagère ou pension. Ce dernier système est plus avantageux dans certains cas et surtout pour la veuve et les enfants

qui seraient souvent exposés à ne pas savoir fructifier suffisamment le capital versé à titre de réparation. Mais nécessitant l'existence de caisses *ad hoc* et l'organisation d'un contrôle approprié pour garantir le service régulier de la pension, deux conditions faisant défaut en Égypte, ce système a forcément été écarté.

En général, lorsqu'est adopté le système de la réparation forfaitaire, le montant de cette réparation équivaut aux salaires du travailleur pour une période variant de deux à cinq années.

La commission préférant prendre un moyen terme, à fixé son estimation à 800 jours, soit environ deux années et un quart, sans toutefois que la réparation puisse dépasser L. E. 300, ni être inférieure à L. E. 80.

Mais la réparation n'est due en entier que si le travailleur laisse une veuve ou un enfant, s'il ne laisse que père ou mère, frère ou sœur, elle se trouve réduite aux trois quarts ou à la moitié, suivant le cas. Encore faut-il que les enfants, frères ou sœurs, soient physiquement incapables de gagner leur vie ou âgés de moins de dix-sept ans, les adolescents étant à même, passé cet âge, de se faire engager sans restriction dans toutes sortes d'industries, conformément à la loi n° 48 de 1933 réglementant le travail des enfants.

Nous trouvons qu'il faut simplifier le tableau de la répartition de l'indemnité annexée à la loi. Il est à craindre que, en cas de décès de l'accidenté, étant donnée la complication résultant des dispositions du tableau de répartition, l'employeur, par mesure de prudence légitime, ou par mauvaise foi, retarde indéfiniment le paiement de l'indemnité.

Cas d'incapacité permanente total (art. 28). — L'infirmité qui rend le travailleur pour toujours absolument inapte à gagner un salaire, est une cause de préjudice dont la réparation n'a en principe d'équivalent que le total des salaires que la victime

demeurée sauve aurait probablement gagnés. C'est qu'ayant survécu, celle-ci est en droit de voir assurer sa subsistance. Dès lors le montant de la réparation doit être équitablement plus élevé qu'en cas de décès. La loi l'a évalué à une somme égale au salaire de mille journées, avec un maximum de L. E. 350 et un minimum de L. E. 100.

Nous trouvons que l'indemnité allouée n'est pas suffisante, aux cas de décès et d'incapacité permanente, pour réparer les conséquences des accidents du travail. Lors de la discussion du projet au Sénat, S. E. le ministre de l'Industrie et du Commerce a dit : « Dans une lettre adressée au ministre de la Justice, l'assemblée générale de la Cour d'appel mixte lors de l'étude de projet de cette loi, a exprimé le vœu de voir l'indemnité se muer en pension viagère fixe, afin que l'ouvrier accidenté fût effectivement indemnisé ; pour assurer l'application de cette mesure on aurait dû obliger les patrons à assurer les ouvriers contre les accidents. L'assemblée ajoutait qu'elle jugeait infime l'indemnité allouée et qu'il s'agirait d'en relever le montant. Le ministre ajoute que le Gouvernement aurait voulu relever ce montant. Mais comme il fallait tenir à temps la promesse faite dans le discours du Trône, le projet a été déposé tel quel ? Le ministre cite ensuite les cas d'un accident survenu en août au cours duquel un ouvrier de la Société des tramways d'Alexandrie a été amputé d'une jambe. La Société a tenu à lui verser une indemnité généreuse, de beaucoup supérieure à celle que fixe le projet de loi ; et que la Société a jugée, en l'occurrence trop réduite¹. »

Alors, nous trouvons qu'il faut modifier la loi en relevant l'indemnité. Mais, à notre avis, il convient que l'État participe lui aussi à cette charge en créant un fond spécial à cet effet, afin de ne pas écraser notre industrie naissante par des charges

1. Voir le *compte-rendu* de la séance du 7 octobre 1936 du Sénat.

lourdes, surtout pour la petite industrie et le petit commerce.

Cas d'incapacité permanente partielle (art. 29 et le barème). — Si l'infirmité constitue une incapacité permanente mais partielle, telle que la perte d'un œil ou d'un bras, la victime n'a droit qu'à une réparation partielle. Pour guider l'autorité médicale compétente à déterminer le degré de l'incapacité, il est annexé à la loi un Barème évaluant, par rapport à l'incapacité, totale, le pourcentage d'incapacité que la perte des membres y indiqués est présumée lui avoir infligé. Toutefois, si la perte d'un de ces membres rend le travailleur absolument inapte à gagner un salaire, l'incapacité sera considérée comme totale.

Cas d'incapacité temporaire (art. 25). — A la suite de l'accident et en attendant que le résultat de la lésion soit connu — que le travailleur ait été guéri, décédé ou atteint d'une incapacité permanente — la victime a besoin de pourvoir à sa subsistance et, le cas échéant, à celle de sa famille.

C'est dans ce but que la loi impose à l'employeur de lui servir le salaire d'une demi-journée avec un maximum de P. T. 20, jusqu'à ce que sa situation soit définitivement fixée. Cependant, il aurait été inique de laisser cumuler sans restriction et l'indemnité temporaire et la réparation due en cas de décès ou d'incapacité permanente. Aussi bien, a-t-il été prévu que toute allocation payée à titre d'indemnité temporaire, après les douze premiers mois, sera défalquée du montant de la réparation.

Il est à remarquer que le travailleur qui n'interrompt son service que pour une durée de trois jours seulement, ou même pour une durée inférieure à dix jours, n'a pas droit à réparation pour les trois premiers jours, et ce en prévision du cas où il serait tenté de simuler la maladie (art. 3. § A).

Cas spécial des apprentis non payés (art. 26 et 29). — Les apprentis non payés ne touchant pas un salaire qui peut servir de base pour le calcul de la réparation, la loi a fixé cette répara-

tion à raison de L. E. 60 en cas de décès et L. E. 75 en cas d'incapacité permanente totale.

Traitement médical (art. 18 et 29). — D'importantes mesures ont été prévues, d'accord avec le ministère de l'Hygiène publique et le Département de la Médecine légale pour pourvoir à ce traitement. C'est ainsi que le travailleur blessé aura droit au traitement gratuit par les hôpitaux du Gouvernement quand ce sera possible, autrement tous les frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation seront à la charge de l'employeur.

D'autre part, dans le cas où les deux parties ne seront pas d'accord sur la nature et l'étendue de l'incapacité telle qu'elle sera établie par le certificat médical délivré par le médecin traitant, elles pourront avoir recours au procédé de l'arbitrage prévu dans la loi.

Registres. — La loi met à la charge de l'employeur de tenir un registre où seront inscrits les accidents survenus aux travailleurs ainsi qu'un registre matricule où seront inscrits les travailleurs au fur et à mesure de leur engagement. Un troisième servira à l'indication des salaires. Le but de ce dernier registre est de faciliter l'opération de l'assurance, les primes étant établies à raison d'un tant pour cent du total des salaires de l'année. Quant au registre matricule, il a pour effet de prévenir certains abus dont les assureurs pourraient être victimes (art. 13).

SECTION IV

Modes d'extinction du contrat de travail.

I. — Causes générales d'extinction.

On entend par là les causes d'extinction qui peuvent se produire dans tout contrat de travail qu'il soit fait pour une période de temps déterminée ou sans fixation de durée. Ce dernier cas est le plus fréquent.

Ces causes sont au nombre de deux : la mort de l'ouvrier, l'impossibilité d'exécution.

1° Le contrat de travail est conclu *intuitu personae* à l'égard de l'ouvrier et est résilié de plein droit par suite du décès de l'ouvrier.

La mort de l'employeur, au contraire, n'emporte pas résiliation, car l'employeur, à la différence du salarié, n'est pas tenu de services personnels. Le contrat continue donc entre les héritiers ou l'acquéreur et le salarié. Il n'en serait autrement que si la mort de l'employeur emportait cessation de l'exploitation.

2° Les cas de force majeure, qui mettent l'une des parties dans l'impossibilité d'exécuter ses obligations, entraînant extinction du contrat. Telles sont : la destruction de l'établissement par l'incendie ou l'inondation, l'occupation ennemie.

L'internement d'un sujet ennemi par les autorités militaires constitue un cas de force majeure résolvant le contrat de louage de services ¹.

II. — *Causes d'extinction spéciales au contrat conclu pour un temps déterminé.*

Quand le contrat est conclu pour une durée déterminée les causes d'extinction qui peuvent y mettre fin sont les suivantes :

1° Chaque partie conserve le droit de demander en justice la résiliation du contrat, si l'autre n'exécute pas ces obligations, conformément aux articles 117 C. I/173 CM.

2° L'accord des deux parties, le *mutus dissensus*, en vue de le résilier avant le jour fixé.

3° L'arrivée du terme. Une partie ne peut, par sa volonté, mettre fin au contrat avant le terme fixé. Si elle le fait, elle doit des dommages-intérêts. D'après le droit commun, le patron devrait payer au salarié dans cette hypothèse, le salaire qu'il

1. C. M., 14 mars 1922, B. 34. 230.

aurait touché jusqu'à l'expiration du contrat, sous déduction du gain que d'autre part il aurait fait ou pu faire facilement en se remplaçant ¹.

Mais, d'après les articles 403 C. I /491 C. M : « Quand la durée du contrat est fixée, l'indemnité est due par le maître qui résilie le contrat, pour tout le temps pendant lequel celui qui a loué ses services ne pourra se réengager, et pour les frais de déplacement, s'il a été appelé spécialement d'un autre lieu. »

III. — *Mode d'extinction spécial au contrat fait pour un temps indéterminé.*

Interdiction de se lier pour toute la vie par un contrat de travail. L'article 402 C. C. I /490 C. C. M. déclare qu'on ne peut engager ses services que pour un temps limité. Cette prescription interdit donc aux salariés de se lier par un contrat de travail pour toute leur vie ou pour une période de temps correspondant à peu près à la durée de leur existence. Un tel engagement mettrait l'employé, l'ouvrier, le domestique dans un état de dépendance, de subordination, contraire à la liberté individuelle. C'est une prohibition fondée sur l'ordre public. Aussi un pareil contrat serait-il entaché d'une nullité absolue, et toute personne pourrait en demander la nullité.

Résiliation du contrat par la volonté d'un seul. — Le plus souvent, le contrat de travail est conclu sans limitation de temps, pour une durée indéterminée.

Quand il en est ainsi, chaque contractant peut le résilier sans avoir besoin du consentement de l'autre. L'employeur peut congédier l'employé ou l'ouvrier ; réciproquement, ce dernier est libre de quitter le patron pour aller s'embaucher ailleurs. Toutefois il faut observer le délai-congé :

1. V. Grandmoulin. *Droit civil égyptien.*

Le délai-congé. — Le délai-congé est un délai que doit respecter celui qui prend l'initiative de rompre le contrat en ne donnant effet à la rupture du contrat qu'après en avoir prévenu son contractant un certain temps à l'avance.

Le délai-congé existait dès le temps des corporations, toutefois il n'est encore fixé dans notre droit que par l'usage. Il est variable avec l'usage des lieux. Le délai-congé ne vise que les contrats à délai indéterminé, il ne s'applique, ni pour les contrats faits à l'essai, ni évidemment lorsqu'un cas de force majeure entraîne la résiliation du contrat.

Le délai-congé n'est pas observé non plus en cas de faute très grave de l'une des parties, mais les tribunaux se réservent d'apprécier la gravité de la faute. Les dommages-intérêts qui sanctionnent l'inobservation du délai-congé consistent dans l'allocation des salaires correspondant aux délais de congédiement. Toutefois, ils comprendraient une indemnité supplémentaire pour préjudice moral, si le licenciement précipité pouvait donner à penser que le salarié s'est rendu coupable de quelque faute grave ¹.

LA RÉSILIATION INTÉMPESIVE : L'art 404 / C.I / 492 C.M. dispose : « Quand la durée n'a pas été fixée, chacune des parties peut rompre le contrat à tout moment pourvu que ce ne soit pas d'une manière intempestive ². Quand la résiliation est-elle intempestive ? La loi ne précise pas. Ce texte qui règle le droit de résiliation, a suscité de nombreuses controverses sur lesquelles la jurisprudence égyptienne n'a cessé de construire et de démolir pour rebâtir à nouveau. En 1928, la jurisprudence qui jusque-là s'était presque exclusivement limitée à statuer *en fait* et à énoncer de vagues principes directeurs, paraissait

1. Voir Grandmoulin, p. 203.

2. Les articles 404-492 sont inapplicables au capitaine de navire pour lequel jouent les articles 32-218 du Code de commerce.

devoir être définitivement fixée par un remarquable arrêt qui retint, revenant ainsi, sur ce seul point, à une ancienne jurisprudence, que le renvoi *intempestif* n'est autre que le renvoi opéré par le patron sans l'observation des délais nécessaires à l'employé pour la recherche d'un nouvel emploi « et qui fit une nouvelle discrimination entre le renvoi *injustifié*, qui est opéré par le patron « en faisant, sans motif plausible, usage de la liberté de résiliation du contrat » et les renvois *non équitables*, qui concernent les cas d'anciens employés qui... sont licenciés à cause de leur âge avancé ¹ ».

Une troisième qualification de la rupture du contrat de travail avait été innovée par quelques décisions de Tribunaux de première instance qui ont tenté une nouvelle distinction quelque peu subtile entre le renvoi injustifié et le renvoi abusif.

Cette classification des divers aspects des ruptures de contrat de travail en trois catégories —renvoi intempestif, injustifié et non équitable — introduite par l'arrêt du 27 novembre 1928, amena la Cour mixte, dans un esprit très libéral dicté par des considérations d'humanité, à admettre le principe de l'indemnité de licenciement même dans les cas de renvoi non intempestif, c'est-à-dire en dehors du cadre de l'article 492.

Ce droit, la jurisprudence le reconnut à l'employé congédié chaque fois que la rupture de son contrat de travail était due à une véritable injustice du patron qui lui faisait subir un préjudice souvent irréparable.

Mais le tribunal mixte du Caire avait tenté de s'écarter du système trop libéral exprimé par l'arrêt du 27 novembre 1928. S'en tenant strictement aux dispositions de l'article 492 Code civil il avait refusé de reconnaître à l'employé congédié non intempestivement, c'est-à-dire avec l'observation de délais de congé, un droit quelconque à une indemnité, sans prendre en

1. V. arrêt, 27 novembre 1928. *Gaz.* XX, 172.

considération le caractère non équitable ou injustifié du renvoi.

Le Tribunal du Caire avait toutefois admis une exception à ce principe dans le cas du renvoi *abusif* dont il donnait une définition beaucoup plus restrictive que celle de la Cour qui l'assimilait au renvoi injustifié.

Le renvoi abusif dit le Tribunal du Caire en un jugement du 25 février 1920, est caractérisé par le désir de nuire et de causer un préjudice à autrui¹.

Dans cette hypothèse, peu fréquente en pratique, le Tribunal du Caire reconnaissait à l'employé, renvoyé même non intempestivement, un droit spécial à une indemnité, fondé non plus sur les dispositions de l'article 492 du Code civil, mais sur celles des articles 212 et 213 du même Code.

Des deux systèmes, le plus libéral, celui de l'arrêt du 26 novembre admettant le cumul de la double indemnité, indemnité pour inobservation des délais de congé et indemnité spéciale pour dédommagement de la perte d'emploi et celui le plus rigoureux que défendaient avec opiniâtreté plus d'une décision solidement motivée du Tribunal sommaire du Caire, ce fut le premier qui l'emporta, mais non définitivement.

En effet, après avoir été strictement appliqués pendant près de quatre années², paraissait ainsi l'aboutissement définitif d'une évolution laborieuse de la jurisprudence. Ces principes énoncés par l'arrêt du 26 novembre 1928 furent de nouveau remis en discussion et écartés en faveur de l'interprétation restrictive tentée sans succès, quatre années auparavant, par le Tribunal sommaire du Caire.

Cette initiative que caractérisait un esprit d'indépendance d'autant plus remarquable que l'opiniâtreté dont avait fait

1. *Gaz.* XX 169.

2. V. notamment arr. du 11 février 1930, *Gaz.* XX, 171 ; jug. Trib. Som. ; Alex, 19 janvier 1931, *Gaz.* XXII, 389 ; arr. du 5 mai 1931 ; *Gaz.* XXII, 390 et arr. du 8 décembre 1931 ; *Gaz.* XXII, 387.

preuve le Tribunal sommaire du Caire, n'avait pas réussi à triompher, devait revenir cette fois au Tribunal de Commerce mixte du Caire, celui-ci, entreprenant au profit du système défendu précédemment par le Tribunal Sommaire de la même ville, la réfutation de la jurisprudence de la Cour, jugea que « la seule et unique obligation, qui, de par la loi incombe au patron désirant mettre fin au contrat, mais n'ayant pas de motif grave pour justifier un brusque renvoi, est de donner un préavis. Le patron qui contrevient à cette obligation est uniquement tenu à des dommages-intérêts qui doivent mais aussi ne peuvent consister qu'à mettre l'employé dans la même situation où il se serait trouvé si le patron avait obtempéré, à la seule obligation de donner un préavis »... Cette opinion est principalement basée sur le fait qu'en matière de contrat de louage de services, l'article 11 C.C. M. ne saurait être invoqué, cette disposition ne permettant pas au juge, par mesure d'équité, d'appliquer des principes différents de ceux inscrits dans la loi mixte, *ni de substituer aux dispositions de la loi égyptienne les principes de certaines législations étrangères plus récentes* ¹. »

Il a été désormais jugé d'une manière constante que la seule obligation du patron, en cas de renvoi non justifié, en dehors du cas d'abus de droit proprement dit, est de donner à l'employé congédié un préavis raisonnable pour lui permettre de chercher une autre occupation en lui accordant à cet effet suffisamment de temps libre. L'employé injustement renvoyé n'a pas droit en outre à une indemnité spéciale en raison de la longue durée de ses services, cette circonstance ne pouvant seulement être prise en considération avec les autres éléments que pour la fixation du temps de préavis qui aurait dû être accordé à l'employé ².

1. Jug. Trib. somm. Caire, 23 février 1932. *Gaz.* 383.

2. V. les arrêts du 11 janvier 1933, 1^{er} février 1933, 29 mars 1933, 3 mai 1933 22 novembre 1933, 18 avril 1934. *Gaz.* n° 288, octobre 1934.

Tel est, dans l'état actuel de la jurisprudence, le principe fondamental qui est la base de l'indemnité de licenciement, et auquel nos tribunaux paraissent s'être définitivement arrêtés pour déterminer la responsabilité des patrons en cas de rupture du contrat de travail ¹.

Réformes nécessaires. — Il est évident que notre législation du travail présente beaucoup de lacunes et de défauts et qu'elle a besoin d'une réforme totale. Mais la question qui semble susciter le plus grand intérêt parmi les travailleurs est celle qui se rapporte aux indemnités de renvoi, au cas où la révocation n'est pas justifiée par l'inconduite du travailleur ².

Les travailleurs de toutes catégories, depuis leur organisation en syndicats n'ont cessé de revendiquer le paiement des indemnités au cas de révocation non justifiée par l'inconduite du travailleur.

Des précédents nombreux de ce genre au profit des travailleurs tant de l'industrie que du commerce ont été consacrés, il y a une quinzaine d'années, lorsque l'intervention du Gouvernement était devenue nécessaire à la suite de crises politiques et de travail de la plus haute importance. Des grèves éclataient un peu partout dans différents établissements importants et les désordres accompagnés de menaces de sabotage étaient fréquents. Or, à cette époque l'industrie était tout à fait florissante, grâce à différents facteurs dont spécialement la hausse prodigieuse des prix des cotons. Les délégués gouvernementaux appelés à trancher les conflits n'ont pas perdu de vue ce fait au cours de leurs négociations avec les employeurs. Et ces derniers, ne pouvant pour une fois s'armer de l'argument qu'ils opposaient habituellement toutes les fois qu'il s'agissait d'introduire une

1. Voir *La rupture du contrat de travail*; v. Lucien Barda, *Gazette*, octobre 1934.

2. Voir rapport du B. T., 1935, p. 13.

innovation coûteuse, et fort anxieux de garder leurs installations menacées, ont été souvent réduits à signer des contrats collectifs comprenant le paiement de fortes allocations de retraite à leur personnel. Ces allocations naturellement n'étaient pas payables aux salariés renvoyés pour inconduite grave. En moyenne, un mois de salaire par année de service était fixé à titre d'indemnité, et depuis lors les dites conventions ont cours.

C'est sur ce modèle ou sur un modèle analogue que la plupart des accords en matière de travail ont été conclus soit au Caire, soit à Alexandrie. Et un très grand nombre de travailleurs, tout en ayant le sentiment qu'il y avait là pour eux une sécurité inespérée, étaient cependant convaincus de n'avoir obtenu qu'un droit naturel.

A proprement parler, on peut dire que l'attitude des conciliateurs gouvernementaux, qui ont poussé les employeurs à souscrire à de pareils accords, n'était pas seulement dictée par le souci de la sécurité publique, et par le fait qu'à ce moment les affaires des employeurs étaient généralement très prospères. Elle s'inspirait aussi de l'idée suivante : comme l'État ne dépensait rien pour les réformes sociales, telles les pensions de vieillesse, l'assurance contre la maladie ou le chômage, et comme d'autre part, sauf dans des cas très rares, les employeurs eux-mêmes n'avaient ni constitué des caisses de prévoyance, ni assuré leurs ouvriers contre les accidents, il y avait là un moyen d'améliorer la condition sociale d'au moins un certain nombre de travailleurs égyptiens.

Quoi qu'il en soit, les précédents posés à cette époque ont fait naître dans l'esprit des travailleurs la conviction qu'en quittant le service, ils avaient droit à une allocation en guise de pension.

Le sentiment des travailleurs à l'égard de ces revendications est parfaitement compréhensible, la sécurité est en effet un besoin de tout être humain à notre époque.

Enfin, le législateur égyptien a senti la nécessité d'une loi pour régler toutes les questions relatives au contrat du travail.

En 1934, on a commencé à élaborer un projet de loi relatif aux contrats individuels entre employés et travailleurs.

Nous espérons après qu'il aura été terminé qu'il sera sans trop de retard soumis au Parlement et pourra combler les lacunes que nous avons eu l'occasion de déplorer, ainsi que prévenir les plus graves des abus actuels.

CHAPITRE V

LA RÉGLEMENTATION LÉGALE DU TRAVAIL

Les décrets sur les établissements dangereux et insalubres sont les plus anciens textes où s'affirme l'intervention de l'État dans l'industrie égyptienne, comme d'ailleurs en France, des mesures analogues sont parmi les plus anciennes de la législation industrielle actuellement en vigueur. Entre les diverses catégories de travailleurs les réformateurs sociaux et les hygiénistes se sont, en premier lieu, préoccupés des enfants ; c'est pour les travailleurs enfants qu'ils ont avant tout réclamé une protection légale. En Égypte, comme en France et en Angleterre, les premières lois qui aient eu pour but essentiel la protection du travailleur, ont concerné le travail des enfants. Ensuite l'hygiène et la morale exigeaient la réglementation du travail de la femme. Enfin, on a reconnu la nécessité de limiter la durée du travail même des adultes hommes. Pour rendre les lois de ce genre efficaces, pour les faire appliquer, l'organisation d'une inspection du travail est indispensable. Nous envisagerons ces diverses mesures dans cet ordre qui est celui de leur apparition historique en Égypte et qui coïncide d'ailleurs avec celui de leur apparition historique dans les autres pays et avec leur ordre d'urgence :

- 1° Loi sur les établissements insalubres et dangereux ;
2. Emploi des enfants ;
3. Emploi des femmes ;

4. Réglementation légale du travail des adultes ;
5. Inspection du travail.

Nous terminerons ce chapitre par un sixième paragraphe sur le logement ouvrier.

SECTION I

Hygiène et sécurité.

Les dispositions essentielles dans cette matière résultent d'une loi du 28 août 1904 sur les établissements incommodés, insalubres ou dangereux. Cette loi soumet ceux-ci à l'obligation d'une autorisation préalable et aux visites des délégués de l'administration chargés de vérifier si les prescriptions des règlements et les précautions ordonnées sous le rapport de la commodité, de la salubrité et de la sécurité sont observées (art. 1 et 5 de la loi de 1904), seulement il faut signaler que les dispositions protectrices de cette loi ne sont pas du tout suffisantes.

Nous ne contestons pas qu'en Égypte des mesures aient été prises pour protéger la santé publique. Le ministère de l'Hygiène multiplie ses efforts pour mieux protéger les intérêts du pays au point de vue de l'hygiène.

Mais dans tous les pays qui possèdent une législation industrielle moderne, l'existence des mesures concernant en particulier la santé publique n'a jamais empêché que des lois spéciales sur l'hygiène des ateliers, fabriques et magasins, puissent exister à côté des lois relatives à l'hygiène publique et aux industries insalubres. Quelle que soit la nature du travail, tout atelier doit remplir certaines conditions hygiéniques indispensables. Les risques d'infection par suite de l'installation défectueuse de l'atelier au point de vue hygiénique et provenant du manque de propreté, d'aération et de lumière des locaux, des odeurs et

émanations malsaines..., etc., menacent certainement d'une manière directe la santé des ouvriers et il faut absolument pour ceux-ci une protection spéciale autre que la protection générale dont ils jouissent en tant que citoyens, étant donné que les industries sont presque toutes insalubres et peuvent porter préjudice à la santé des travailleurs.

Par conséquent, nous croyons que le législateur égyptien qui est entré dans la voie de la réglementation de l'hygiène industrielle par la loi du 23 août 1904, doit estimer aujourd'hui que c'est pour lui un devoir sacré de réglementer tous les autres établissements industriels ou commerciaux, dans le but de protéger également la santé de tous les ouvriers.

La nécessité de cette réglementation s'impose par suite du développement industriel et commercial de l'Égypte dans ces dernières années. Le nombre des ouvriers augmente dans la fabrique et l'atelier, de nouvelles industries apparaissent et il est fort possible que leur création nécessite des mesures spéciales au point de vue de l'hygiène.

Le chef d'industrie d'un petit atelier, dans le but d'économiser sur les frais généraux, est trop fréquemment tenté de négliger les mesures les plus indispensables, dont souvent aussi il ignore l'importance.

M. Butler nous dit dans son rapport : « J'ai vu plusieurs ateliers d'égrenage dans lesquels les machines étaient très insuffisamment protégées et où régnaient des conditions très médiocres de propreté ¹. »

Il faut aussi remarquer qu'il existe deux catégories d'entreprises industrielles où des accidents se produisent fréquemment, mais qui ne rentrent pas dans le champ d'application de la loi de 1904 ; à savoir, les docks, débarcadères et quais et les chantiers de construction. Il est particulièrement utile de prendre

1. Voir rapport Butler, p. 20.

certaines mesures en vue d'assurer la sécurité des ouvriers qui y sont employés. L'année 1931, les services de la police ont été avisés de 462 accidents qui se sont produits aux docks d'Alexandrie.

M. Butler nous dit : « La courte visite que j'ai faite aux docks d'Alexandrie m'a convaincu très nettement que les précautions les plus élémentaires sont souvent négligées ¹. »

Le nombre des accidents survenus dans les ateliers de construction est certainement élevé lui aussi, mais il n'est pas connu d'une manière précise.

C'est donc à l'autorité qu'il appartient d'intervenir et d'imposer à tous, au nom de l'autorité publique, les mesures reconnues indispensables. Cette intervention est sans aucun doute une des plus légitimes.

Il est dès lors pour nous intéressant d'étudier, dans les législations étrangères les lois relatives aux établissements d'industrie ou de commerce à l'égard desquelles l'Égypte ne possède pas une loi spéciale, afin de montrer ainsi les mesures législatives qui pourraient être édictées en faveur de l'ouvrier égyptien au point de vue de l'hygiène et de la sécurité.

En France, le législateur a commencé la réglementation de l'hygiène industrielle par des lois spéciales sur les établissements dangereux et incommodes seulement (voir décret du 15 octobre 1810, décret du 3 mai 1886) ; c'est le premier pas que le législateur égyptien ait fait, le seul jusqu'ici, mais nous espérons que ce ne sera pas le dernier. Ensuite les deux lois fondamentales du 19 février 1902 (modifiées par les lois du 7 avril 1903, 29 janvier 1906 et 25 novembre 1902) sur la protection de la santé publique et du 12 juin 1893 (amendée les 11 juillet 1903 et 31 décembre 1912), sur l'hygiène et la sécurité des travailleurs et les

1. Voir rapport Butler, p. 21.

règlements complémentaires ont établi une organisation complète se référant à un double but :

- 1° Installation hygiénique des établissements assujettis ;
- 2° Mesures de sécurité dans ces mêmes établissements.

Les lois de 1893, 1903 et 1912 ont elles-mêmes été incorporées au livre II du Code du Travail (art. 65 et 5), amendé par la loi du 30 juin 1928, sur la déclaration obligatoire des établissements industriels et commerciaux.

Les prescriptions relatives à l'hygiène se trouvent dans les articles 66 et 68 B du livre II du Code du Travail et dans les articles 1 à 9 du règlement du 11 juillet 1913 et se groupent sous cinq chefs principaux : propreté des locaux, aération, évacuation et éclairage, préservation des odeurs et émanations malsaines, évacuation, destruction et neutralisation des poussières et gaz nocifs, interdiction absolue d'introduire des boissons alcooliques dans l'intérieur des usines. Les prescriptions concernant la sécurité sont inscrites dans les articles 66 du Code du Travail et 10 à 18 du règlement, et se réfèrent aux objets suivants :

Isolement des moteurs, volants, appareils de transmission, enveloppement des pièces saillantes mobiles des machines par des dispositifs protecteurs, installations spéciales pour préserver les ouvriers des chutes dangereuses, précaution en ce qui concerne la mise en train ou l'arrêt des moteurs, nettoyage ou réparation des organes mécaniques, évacuation rapide des ateliers en cas d'incendie, d'explosion, etc...

Remarquons qu'en dehors des mesures générales prescrites par les lois de 1893-1903 et 1912, et du règlement du 11 juillet 1913, quelques industries, pour des raisons d'hygiène, sont soumises à des prescriptions spéciales. Nous ne citerons parmi celles-ci que le décret du 4 avril 1905 concernant la manipulation du linge sale dans les ateliers de blanchissage, et celui du 30 novembre 1911 interdisant l'emploi dans les établissements

de l'industrie textiles des cotons, ouates, gazes et autres objets ayant servi à des pansements (Petits Collection *Dalloz*, 1914, p. 123).

Les lois de 1893-1903-1912 ont aussi leurs sanctions pénales. Les résultats des lois de 1893-1903-1912, et des règlements complémentaires furent sous tous les rapports remarquables. Mais il faut rappeler que c'est grâce à une inspection bien organisée sur ce point que le résultat fut satisfaisant.

Il est très important pour l'Égypte de remarquer que le décret du 25 janvier 1921 (remplaçant les décrets des 1^{er} mars 1905 et 5 janvier 1909), a déclaré applicable à l'Algérie, sauf certaines modifications, le livre II du Code du Travail. Rappelons que les lois de 1893-1903 et 1912 ont été incorporées au livre II du Code du Travail (art. 65 et suiv.). Le décret beylical du 15 juin 1910 a déclaré applicable à la Tunisie ces mêmes dispositions.

Après cet examen des lois françaises, passons rapidement en revue quelques législations européennes se rapportant à notre matière. Disons d'avance que la différence ne sera pas grande, toutes ces législations sont contemporaines et se sont inspirées les unes des autres ; mais il peut être utile de rechercher en quoi consistent les légères différences de point de vue. Peut-être pourrions-nous en tirer une conclusion susceptible d'intéresser l'Égypte.

En Angleterre, l'institution des inspecteurs de fabrique remonte à 1883, et c'est le premier État de l'Europe qui se soit préoccupé sérieusement de la police et de l'hygiène des ateliers. La réglementation est consignée dans la loi sur les fabriques du 27 mai 1878, modifiée par les lois des 5 août 1897, 6 juillet 1891, 6 août 1897, et codifiée par la loi du 17 août 1903.

Cette réglementation est complétée par une série de règlements spéciaux, ordonnances et circulaires : fabrication des accumulateurs ; électriques, fabrication et décoration de la

faïence et de la porcelaine, distillation du goudron, blanchissage des ateliers à la chaux, cube d'air dans les fournils des boulangeries.

Quelque prescriptions de la loi sont applicables aux magasins en général et même aux ouvriers et ouvrières travaillant à domicile ; des inspecteurs, inspectrices de fabriques et agents sanitaires, coopèrent à la mise en exécution des prescriptions réglementaires.

Cette dernière mesure serait d'un grand intérêt en Égypte où le nombre des ouvriers travaillant à domicile est assez considérable principalement dans le métier de l'aiguille, et qui ignorent complètement tout ce qui se rapporte à l'hygiène.

Rappelons que la plupart des colonies anglaises possèdent des *Factory Acts* semblables à la loi-mère et contenant un ensemble de prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité dans les ateliers et magasins. Nous citerons particulièrement le Code industriel des Indes (*Indian factories*, acte du 24 mars 1911).

En Suisse, l'hygiène industrielle est essentiellement régie par la loi fédérale du 23 mars 1877, complétée par un certain nombre d'arrêts du Conseil fédéral, et instructions détaillées rédigées par l'Inspectorat suisse. Cette loi est la première en Europe qui ait imposé aux chefs d'industrie un ensemble de prescriptions concernant l'aération, l'expulsion des poussières et l'enveloppement des organes dangereux des machines ; en outre, les fabriques sont soumises à une stricte surveillance administrative et aucun règlement intérieur ne peut y être mis en exécution sans autorisation expresse. Les prescriptions de la loi de 1877 ont été refondues dans la nouvelle loi sur les fabriques du 18 juin 1914.

La Belgique possède une législation sur l'hygiène industrielle très détaillée et très minutieuse. La loi du 2 juillet 1899 autorise

expressément l'autorité à prescrire toutes les mesures nécessaires pour assurer la salubrité des ateliers en général et la sécurité des ouvriers dans les entreprises industrielles et commerciales dont l'exploitation présente des dangers, même lorsqu'elles ne sont pas classées comme dangereuses, insalubres ou incommodes.

En effet, des règlements et arrêtés ont minutieusement prescrit les mesures à observer en vue de protéger la santé et la sécurité des ouvriers : un arrêté royal, du 4 février 1895, ordonna la vaccination des ouvriers employés à la manipulation des chiffons. Nous croyons que cette mesure particulière est nécessaire aussi en Égypte ; elle trouvera dans bien des cas son application.

En Allemagne, l'hygiène industrielle est réglementée très complètement par la loi industrielle allemande (*Gewerbeordnung*) du 8 mai 1891. Les prescriptions d'hygiène et de sécurité inscrites dans la loi allemande s'imposent à tous les établissements industriels au sens le plus large du mot (à l'exception des mines, assujetties comme en France à un régime spécial). Ces mesures font l'objet des articles A. B. C. D. et E de la loi. La disposition essentielle est l'article 120 A, relatif à l'aménagement intérieur de l'usine (éclairage, volume d'air, expulsion des poussières, gaz et vapeurs, installations de dispositifs protecteurs). La disposition finale de cet article, impose à tous chefs d'industrie l'obligation de formuler une sorte de règlement de fabrique dans lequel il devra se conformer scrupuleusement aux prescriptions légales ; règlement dont l'administration supérieure appréciera la régularité, et qui, une fois admis et approuvé, formera en quelque sorte la charte constitutionnelle de l'établissement. Les articles B et C sont relatifs à la morale dans l'atelier. En outre, de nombreuses ordonnances ont été édictées par le Conseil fédéral, à l'effet de réglementer spécialement certaines industries présentant des dangers particuliers.

*
* *

Enfin, nous signalons que la Conférence internationale du travail a adopté un projet de convention qui dispose : « Les ouvriers occupés au chargement ou au déchargement des navires doivent être protégés contre les accidents » (treizième session, octobre 1929).

Dans plusieurs pays européens, le nombre des accidents de cette nature a été grandement réduit au cours de ces dernières années grâce à la mise en vigueur de règlements, et des dispositions-types ont été incorporées dans la dite convention.

Bon nombre de ces règles pourront être adoptées en Égypte.

Avant de terminer ce bref commentaire concernant les lois sur l'hygiène industrielle, nous voudrions signaler que le rôle du législateur ne se borne pas à préserver le voisinage des risques spéciaux que lui faire courir la proximité des établissements industriels dangereux ou incommodes, ou à indemniser les propriétaires de la dépréciation que la contiguïté de ces établissements peut causer à leurs immeubles ; cette conception étroite de l'intérêt public fut combattue par les hygiénistes européens qui, depuis longtemps, s'efforçaient de prouver l'urgence d'une législation préventive imposant aux industriels et aux commerçants un ensemble de mesures destinées à protéger la personne du travailleur contre les risques spéciaux qui le menacent.

Le législateur européen, comme nous l'avons vu, a bien répondu à cet appel.

Mais, en Égypte, depuis 1904, le législateur s'est arrêté à la réglementation des établissements incommodes, insalubres ou dangereux.

La parole est donc aux hygiénistes. Nous ne saurions entrer ici dans les détails techniques de cette question, nous en laissons

le soin aux savants et aux médecins qui s'occupent de l'étude de l'hygiène en Égypte. C'est à eux tout d'abord qu'incombe le devoir de montrer les mesures nécessaires pour établir l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans notre pays.

SECTION II

Emploi des enfants.

Même en ce qui concerne la protection des travailleurs enfants, l'Égypte est en retard sur les pays européens. Le grand nombre des enfants employés dans les fabriques et ateliers en Égypte est probablement ce qui frappe le plus au premier abord l'observateur européen. Le dernier recensement décennal qui remonte il est vrai à 1927, évaluait à 15 % de l'ensemble du personnel la proportion des enfants travaillant dans les entreprises industrielles.

Toutes les législations s'accordent sur la nécessité de réglementer rigoureusement le travail des enfants ; et, d'ailleurs, les économistes, même les plus libéraux, comme M. P. Leroy-Beaulieu l'avouent : en pareille matière il convient de faire fléchir le principe du « laisser-faire ». Toutes les expériences le démontrent : non seulement le travail en soi, mais aussi l'effort d'attention qu'exige le fonctionnement rapide des machines ont un effet nuisible au développement des enfants. Une autre considération doit encore être présente à l'esprit. En Égypte, les enfants reçoivent des salaires extrêmement bas, variant de 5 piastres (une piastre = 1 franc) par semaine à 2 ou 3 piastres par jour pour une tâche, qu'accompliraient, à défaut d'enfants, des jeunes gens ou des adultes. Ce fait a pour conséquence inévitable de maintenir la moyenne des salaires à un taux peu élevé et de réduire l'emploi des adultes. Jusqu'en 1933, le travail des enfants était régi par la loi du 4 juillet 1909 approuvant le règle-

ment sur le travail des enfants dans les usines d'égrenage du coton.

Cette loi a pour but de protéger les enfants dans le travail mécanique très dangereux de l'égrenage du coton ; celui-ci est fait au moyen de machines armées de couteaux dentés par lesquels les enfants se font souvent happer les doigts, ce qui les rend infirmes pour le reste de leurs jours.

Les mesures prises par cette loi en faveur des enfants sont les deux suivantes :

1^o Interdiction de l'emploi des enfants dans les usines d'égrenage avant l'âge de neuf ans. Pour éviter plus facilement les fraudes, il est interdit aux enfants de moins de neuf ans, non seulement de travailler, mais de pénétrer dans les salles de travail ;

2^o Protection légale des enfants de neuf à treize ans. Cette protection est assurée par plusieurs dispositions :

A) L'enfant pour entrer à l'usine doit obtenir un certificat délivré gratuitement par « les autorités désignées à cet effet », en fait par le médecin du markaz, constatant son âge et déclarant qu'il est apte au travail auquel il sera soumis ;

B) Le travail quotidien est limité à huit heures. C'est là une grande amélioration, car jusqu'à cette loi, les enfants étaient soumis au même travail que les hommes, c'est-à-dire à une journée d'environ quinze heures. Le tableau des heures de travail des enfants doit être affiché dans l'usine et communiqué aux autorités administratives. Ce travail doit être organisé de telle façon que, occupé ou non, l'enfant ne séjourne pas plus de douze heures dans les locaux de l'usine ;

C) Le travail de nuit est complètement interdit avant l'âge de treize ans, la nuit durant de 7 heures du soir à 7 heures du matin. Aucun enfant ne doit pénétrer dans l'usine pendant la nuit ;

D) Il est défendu aux enfants protégés de travailler dans les locaux où se trouvent les égreneuses (dites Gourbal-El-Afrita). Cette disposition a pour but d'éviter qu'ils ne soient victimes d'accidents occasionnés par le voisinage des machines, même s'ils ne sont pas employés au service de celles-ci ;

E) Les propriétaires et directeurs d'usines doivent communiquer à l'avance à l'autorité administrative le nom des « Kholis », qui sont des intermédiaires servant au recrutement et à la surveillance des enfants qu'ils emploient. Le but de cette mesure est d'établir la responsabilité de ces Kholis en cas de contravention à la loi.

Enfin, la loi contient une mesure générale, visant non seulement les enfants, mais toutes les personnes occupées dans les locaux de l'usine ; c'est la déclaration des accidents qui se produisent. Celle-ci est assurée par la mention sur un registre spécial de tout accident, au jour où il a lieu, et, en outre, s'il s'agit d'un accident grave, par un avertissement donné au plus prochain poste de police.

Des inspecteurs, désignés par le Gouvernement, sont investis du droit de visiter à tout instant les établissements assujettis.

Les personnes responsables des infractions à la loi sont : d'abord le directeur de l'usine et aussi son propriétaire, au moins s'il résulte des circonstances que ce dernier a eu connaissance de la violation de la loi ; ensuite le Khôli, s'il a embauché des enfants contrairement aux conditions prévues par la loi, ou si les enfants dont il a la surveillance, se trouvent au travail, ou dans les locaux de l'usine en dehors des heures permises, enfin le père, la mère, ou le tuteur de l'enfant, s'il a laissé ce dernier entrer à l'usine avant l'âge de neuf ans ou sans observer les conditions posées par la loi, s'il a moins de treize ans. Les pénalités sont celles de simple police c'est-à-dire une amende de 100 piastres au plus,

renouvelée autant de fois qu'il y a eu contravention à la loi, et emprisonnement d'une semaine au plus, s'il y a eu récidive dans l'année. En outre, il existe pour le Khôli coupable une peine accessoire, il sera licencié par le patron de l'usine, sur l'ordre de l'autorité administrative, dans les deux cas suivants : « 1° S'il a été condamné pour crime ou délit commis dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions ; 2° si, dans le délai de trois ans il s'est rendu coupable de plusieurs contraventions à la loi de 1909.

Cette loi, étant revêtue de l'approbation de la Cour mixte, s'applique aux étrangers comme aux Égyptiens ; les poursuites qu'elle comporte seront donc exercées tantôt par les tribunaux mixtes et tantôt par les tribunaux indigènes ; toutefois, afin de ne pas faire engager deux actions parallèles pour le même fait, la loi décide dans son dernier article, qu'au cas où des Européens et des indigènes seront poursuivis pour la même contravention, la juridiction mixte sera compétente à l'égard de tous les inculpés.

Telles sont les mesures spéciales établies par la loi de 1909 pour la protection des enfants. Elles constituent un progrès sérieux.

Mais cette loi ne fut pas respectée et les abus continuèrent. A ce propos, M. Graves dans son discours le 27 février 1936 au Caire, nous dit : « Mais, en fait, cette loi ne fut guère observée. Je me souviens d'avoir, en toute saison, lorsque j'étais inspecteur, passé quelques heures dans des usines d'égrenage et de m'être demandé comment des gens pouvaient continuer de travailler dans une atmosphère aussi malsaine. L'inspection était pratiquement inexistante, on contrôlait rarement les affirmations de l'employeur, et l'on ne constatait d'infractions qu'à la charge du contremaître qui usait trop librement de son bâton en présence de l'inspecteur ¹. »

1. « But in fact this law was hardly observed at all... I recollect passing a

Celle loi n'a pas moins une importance considérable. Comme la loi française de 1841 sur le travail des enfants, elle marque le premier succès d'une doctrine nouvelle, celle de l'intervention de l'État dans les questions de réglementation du travail.

* * *

La loi n° 48 de 1933 réglementant l'emploi des enfants et adolescents des deux sexes dans l'industrie, a abrogé la loi de 1909. C'est cette nouvelle loi qui régit actuellement l'emploi des enfants. Voici une brève analyse de cette loi dont nous publions le texte intégral en annexe (p. 237, Annexe I).

Elle protège les enfants et adolescents des deux sexes employés dans l'industrie.

Par industrie on entend : les industries extractives, les industries de construction et de transformation, l'industrie du bâtiment, les entreprises d'objets manufacturés, les transports, les fouilles archéologiques.

Cette loi ne s'applique pas aux entreprises commerciales, agricoles ou familiales.

Il est interdit à ces industries d'employer des enfants n'ayant pas atteint l'âge de douze ans révolus ; exception est faite pour les établissements de filature, de tissage et de tricotage et pour les travaux pleinement compatibles avec l'âge minimum (fixé à neuf ans) et qui sont fixés par arrêté du ministre de l'Intérieur.

En outre, les enfants doivent être jugés aptes physiquement. La durée de la journée de travail ne doit pas excéder sept heures pour les enfants âgés de neuf à douze ans, neuf heures pour les adolescents de moins de quinze ans.

few hours in ginning factories every season, when I was an Inspector and wondering how people could go on working in such a foul atmosphere. Inspection was absolutely perfunctory, the statements of the employer were seldom checked and the only contraventions made were against the foreman who made too free a use of his cane in the presence of the inspector. »

En outre, ces journées seront coupées par un ou plusieurs intervalles formant un total d'au moins une heure, et destinés au repos ou aux repas. Le travail de nuit est interdit aux enfants de moins de quinze ans. Les enfants doivent bénéficier d'un repos hebdomadaire d'au moins vingt-quatre heures consécutives.

Parmi les travaux particulièrement dangereux, insalubres ou pénibles, deux catégories sont faites : l'une interdite jusqu'à l'âge de quinze ans, l'autre jusqu'à l'âge de dix-sept ans.

Des dérogations sont prévues en faveur des écoles professionnelles sous réserve de certaines garanties.

Enfin, certaines obligations d'ordre administratif (cartes d'identité, tenue à jour des registres, etc.) sont imposées pour permettre un contrôle.

Une amende due pour chaque infraction sanctionne ces dispositions à l'encontre de l'employeur. On ajoute l'emprisonnement à l'amende en cas de récidive dans l'année.

Sont également susceptibles de poursuites les personnes ayant l'autorité légale sur l'enfant, ainsi que le Raïs qui les aurait fait engager.

Réformes nécessaires. — La loi n° 48 de 1933 sur l'emploi des enfants peut être considérée comme un bon commencement de notre législation du travail. Toutefois elle ne suffit manifestement pas pour protéger l'enfance ouvrière. On peut adresser, plusieurs reproches aux règles en vigueur.

1° *Age d'admission.* — La loi permet l'emploi des enfants entre neuf à douze ans à certains travaux (art. 3). Pour justifier cette disposition on a fait remarquer que les enfants en Égypte atteignaient plus tôt qu'en Europe, l'âge de la puberté. Mais l'on trouvera cet argument sans valeur si l'on veut bien considérer qu'on a jugé possible dans des pays comme la Palestine, le Maroc, l'Algérie, l'Inde, où le climat influe sur le développement

précoce des individus, d'interdire l'emploi dans l'industrie, des enfants de moins de douze ans sans qu'aucune dérogation soit autorisée. De plus, il faut remarquer que dans la plupart des pays européens et au Japon, l'âge d'admission des enfants aux travaux industriels est fixé, en général à quatorze ans, selon les dispositions de la Convention Internationale adoptée à Washington en 1919. Même en Chine, la loi de 1929 sur les fabriques promulguées par le Gouvernement national, interdit l'emploi des enfants de moins de quatorze ans dans l'industrie égyptienne.

Lors de l'élaboration de la loi égyptienne de 1933, l'on a cru pouvoir invoquer en sa faveur le fait que les écoles primaires ne suffisent pas en Égypte à instruire tous les enfants, et l'on en concluait que mieux valait donner aux enfants l'occasion d'apprendre un métier plutôt que de les laisser faire un apprentissage de vol et tomber dans la criminalité.

Mais cet argument ne tient plus debout depuis que S. E. le Président du Conseil a déclaré dans le discours de trône du 21 novembre 1936 : « L'enseignement élémentaire étant à la base de tout progrès, le Gouvernement lui a consacré une grande part de son attention en décidant de le rendre obligatoire dans plus de trois mille « maktab » publics. Le vœu de la constitution se trouvera ainsi réalisé pour la première fois depuis sa promulgation en 1923¹. »

A notre avis une conséquence logique de l'institution de l'enseignement primaire et obligatoire en Égypte doit être de porter à douze ans l'âge d'admission des enfants comme travailleurs dans l'industrie et le commerce.

2^o *Durée du travail.* — La loi porte que les adolescents de

1. L'article 19 de la constitution de 1923 dispose : « L'instruction élémentaire est obligatoire pour les jeunes Égyptiens des deux sexes. Elle est gratuite dans les Maktab publics. »

moins de quinze ans ne travailleront pas plus de neuf heures par jour et interdit les heures supplémentaires (art. 5). Ces neuf heures nous paraissent constituer une durée de travail excessive. Une aussi longue durée du travail quotidien peut nuire à la santé et au développement des adolescents, surtout dans un climat trop chaud en été.

Remarquons que dans l'Inde, la durée de travail des enfants de douze à quinze ans était limitée à six heures par jour, et en 1934, cette durée était de cinq heures par jour pour les enfants. Une pareille législation dans un pays oriental doit tout naturellement nous servir d'exemple en Égypte.

A notre avis, il faut interdire de faire travailler les adolescents de moins de quinze ans pendant plus de sept heures par jour.

3° *Champ d'application.* — Le champ d'application de la loi est trop restreint. Elle est applicable à l'emploi des enfants et adolescents, seulement dans l'industrie proprement dite. Il serait à peine moins important de protéger les enfants et adolescents employés dans les diverses branches du commerce, dans les magasins, hôtels, restaurants, cafés.

SECTION III

Emploi des femmes.

La question de l'emploi des femmes dans l'industrie est moins aiguë en Égypte qu'en Europe à cause de la coutume qu'ont les femmes égyptiennes d'abandonner invariablement tout travail industriels quand elles se marient. Or, selon les mœurs du pays, presque toutes se marient entre seize et vingt ans. Au dernier recensement décennal l'ensemble de ces ouvrières ne représentait que 3 % du total de l'effectif industriel, et, dans le commerce la proportion était la même. Si l'on excepte un petit nombre d'Européennes employées dans de grands centres comme

Le Caire et Alexandrie, les travailleuses de l'industrie sont de très jeunes filles. La plupart d'entre elles sont visées par la loi sur le travail des enfants. Le reste se compose de jeunes filles de quinze à vingt ans ou de femmes d'un certain âge employées à des travaux domestiques (balayage, nettoyage, etc...), notamment dans les ateliers d'égrenage et de pressage¹.

A ce propos, la revue *L'Égyptienne*, mars 1935, écrit :

« Tandis que les partisans de l'évolution féminine se sont réjouis du projet accompli dans ce domaine, au cours des dernières années, les adversaires de cette émancipation en ont pris ombrage.

Aussi, signale-t-on de temps en temps dans la presse des voix isolées qui s'élèvent contre le travail des femmes, leur accès aux écoles supérieures et ne proposent rien moins que le retour aux anciennes coutumes de claustration et d'ignorance. Il semble même que le mouvement réactionnaire que l'on remarque dans certains pays de dictature serve d'argument à nos conservateurs pour justifier leurs opinions rétrogrades.

Ils oublient que le travail des femmes de la classe laborieuse est une des nécessités impérieuses des temps modernes. Et comme, en fait, c'est pour le bonheur des siens que la femme s'astreint au dur labeur de gagner sa vie, peut-on lui reprocher de vouloir collaborer avec l'homme dans la lutte de ce dernier pour l'existence.

La loi musulmane qui a même accordé à la femme le droit d'enseigner la théologie ne s'oppose nullement à ce qu'elle exerce les fonctions publiques ; au contraire, en lui reconnaissant un droit égal à celui de l'homme à l'instruction et la pleine capacité de gérer ses biens comme elle l'entend, la religion islamique la met sur un pied d'égalité avec l'homme qu'elle ne

1. Voir rapport Butler, p. 13.

possédait pas dans les législations antérieures et même dans certaines législations modernes. »

Le besoin d'une loi sur le travail des femmes dans le commerce et l'industrie se faisait grandement sentir. Dans certaines industries et plus spécialement dans celle de l'égrenage du coton, les heures de travail étaient généralement très longues. Dans les magasins excepté dans quelques rares magasins privilégiés où les patrons ont adopté des habitudes modernes, la durée normale du travail quotidien n'était pas inférieure à dix ou onze heures. Les magasins fermaient tard le soir et le repos hebdomadaire ne dépassait pas la demi-journée. Dans certains établissements, la journée de travail était de douze heures et plus avec des salaires qui permettaient à peine aux femmes de vivre honnêtement ¹.

En juillet 1933 fut promulguée la loi n° 80 de 1933 sur l'emploi des femmes dans l'industrie et le commerce.

Nous donnons ici le résumé de cette loi dont le texte intégral est reproduit en annexe à la fin de ce livre : page 251 annexe IV.

Elle définit tout d'abord le terme industrie d'une façon sensiblement indentique à celle établie par la loi n° 48 de 1933, déjà citée, réglementant l'emploi des enfants et des adolescents des deux sexes dans l'industrie.

Cette loi ajoute la définition des établissements commerciaux qui comprennent notamment tous lieux affectés à la vente des marchandises et aux opérations commerciales ; les services dont le fonctionnement repose sur un travail de bureau ; les hôtels, restaurants, théâtres, cinémas, etc....

Elle ne s'applique pas aux exploitations agricoles ou familiales.

La durée journalière du travail ne doit pas dépasser neuf

1. Voir le rapport annuel du Bureau du Travail, 1935, p. 7.

heure sauf certaines dérogations, et doit être coupée par des intervalles de repos.

La travail de nuit est interdit. Il y a toutefois certaines exceptions en faveur de certaines industries (spectacles notamment) ou des employés occupant des postes de direction ou de confiance.

L'interdiction du travail de nuit pourra être en outre levée dans des conditions déterminées moyennant des garanties.

Il doit être accordé un repos hebdomadaire de vingt-quatre heures. Comme pour les enfants et adolescents, les travaux particulièrement dangereux, pénibles ou insalubres sont interdits aux femmes.

La femme en état de grossesse peut s'absenter de son travail un mois avant ses couches et ne le reprendre que quinze jours après l'accouchement, tout en ayant droit à la moitié de son salaire durant les quinze jours qui suivent ses couches. Elle ne pourra être congédiée pour cette raison.

Pendant les dix-huit mois qui suivent l'accouchement la femme qui allaite son enfant a droit journallement à deux périodes de repos, d'au moins 1/2 heure chacune sans que cela entraîne une diminution de salaire.

Des inspecteurs s'assurent de l'application de la loi. Pour favoriser celle-ci diverses formalités doivent être remplies, des pénalités sanctionnent son exécution.

Cette loi est applicable par les tribunaux mixtes.

Réformes nécessaires. — Cette loi marque un grand progrès de la législation du travail en Égypte. Mais nous trouvons insuffisantes les mesures prises pour la protection des femmes en couches.

On a maintes fois démontré que le travail dans les derniers mois de la grossesse et pendant le mois de l'accouchement a des conséquences déplorables.

La période de repos prévue par la loi égyptienne de 1933 est

beaucoup trop courte. Rappelons que la Conférence internationale du Travail, dès sa première session de 1919 s'était occupée de cette question, étant allée jusqu'à adopter un projet de convention qui prévoyait pour les femmes employées dans l'industrie et le commerce une période de repos comprenant les six semaines précédant et les six semaines suivant l'accouchement. Le même projet de convention posait le principe d'une indemnité appropriée pendant la période de repos.

En outre, il faut introduire en Égypte un système d'assurance maternité au profit des ouvrières et des femmes des ouvriers.

La revue *l'Égyptienne*, de novembre 1934, publie un article de sa directrice, M^{me} Céza Nabaroui, dont nous extrayons le passage suivant :

« En ce qui concerne spécialement l'emploi des femmes et des enfants dans l'industrie, les articles de la nouvelle législation sont plus ou moins contradictoires et prêtent à une interprétation assez élastique.

Il a, en effet, été fixé une période de sept heures de travail pour les enfants de neuf à douze ans. Mais, d'autre part, ceux compris entre douze et quinze ans (pleine période de croissance) peuvent travailler jusqu'à neuf heures par jour ! Et certainement que, dans la pratique, leur âge ne correspond nullement à celui exigé.

Quant aux enfants travaillant dans les champs, ils ne sont même pas soumis à ces restrictions d'âges et d'heures de travail prévues dans ladite législation.

Et que dire de la prétendue protection accordée aux femmes travaillant dans l'industrie ! L'ouvrière, il est vrai, a droit à un congé durant les périodes précédant et suivant ses couches.

On lui accorde également, durant les dix-huit mois de l'allaitement, deux demi-heures quotidiennes de repos pour nourrir son bébé ainsi que le droit de bénéficier de la moitié de son

salaire durant les quinze jours qui suivent son accouchement.

Mais, à part ces quelques avantages, elle est astreinte à neuf heures de travail par jour, sans compter les heures supplémentaires qui peuvent lui être réclamées en cas d'accident, de pertes de matières périssables... et cela la nuit aussi bien que le jour !...

De ce qui précède, peut-on considérer cette insuffisante tentative de notre Bureau du Travail comme une louable initiative de progrès ?

Elle me paraît plutôt une habile combinaison, où, sous le couvert de quelques articles humanitaires, les intérêts du capitaliste sont adroitement masqués et où la conception équitable des droits sacrés de l'enfant et au bonheur est à peu près absente. »

Nous ne partageons pas l'idée de M^{me} Nabaroui vis-à-vis de notre Bureau du Travail, car nous croyons qu'il a fait de son mieux pour la protection des femmes.

Cependant il est impossible d'arriver à la perfection d'un seul coup. On ne peut pas introduire en Égypte des législations très modernes sans les adapter aux conditions spéciales du pays. On ne peut pas dicter la journée de huit heures ou la semaine des quarante heures en Égypte car ce serait prématuré.

Pour arriver à un résultat sûr, il faut procéder par étapes, il faut donner au pays le temps d'assimiler de nouvelles lois avant de les lui imposer. En procédant ainsi sans heurts ni chocs on obtient un résultat satisfaisant et on contribue au progrès du pays.

SECTION IV

Le travail des hommes adultes.

C'est toujours une entreprise complexe et difficile que de vouloir limiter par une loi de portée générale la durée du travail

des ouvriers adultes. Historiquement, cette réglementation suit toujours celle de l'emploi des femmes et des enfants.

En Égypte, à l'heure actuelle, la durée du travail varie très sensiblement d'une entreprise à l'autre.

Dans la plupart des entreprises modernes, la journée de neuf heures est la règle générale ; dans quelques cas, la journée est de huit heures, par exemple dans les arsenaux, et les ateliers de chemin de fer. Mais, dans de nombreuses fabriques, en particulier celles où le travail a un caractère saisonnier (pressage et égrenage du coton, raffinerie du sucre, etc...) la durée du travail est beaucoup plus longue. Dans les industries saisonnières, la journée de douze heures et la semaine de sept jours, pendant quatre mois au plus, sont courantes. De même, dans les ateliers indigènes, le travail dure fréquemment de l'aube au crépuscule. M. Butler nous dit dans son rapport : « Des cas m'ont été signalés, où la durée prolongée du travail dans les petits ateliers, ainsi que l'absence de périodes de repos rendaient le labeur des plus pénibles. » Le directeur du Bureau du Travail égyptien nous dit aussi : « Ces inconvénients se font sentir quant à l'emploi des femmes dans les usines d'égrenage, en raison de la difficulté d'harmoniser les neuf heures de travail des femmes, coupées d'un repos d'une heure, avec la journée de travail des hommes qui va de quatorze à seize heures ¹. »

Le dernier recensement en Égypte (1927), a permis de constater que 36, 4 % des établissements industriels travaillaient moins de soixante heures par semaine, 38,7 % de soixante à quatre-vingts heures, 22,9 % quatre-vingts heures ou plus et que dans 51,4 % des établissements industriels il n'y a pas de repos hebdomadaire. On admet que ces chiffres sont loin d'être exacts ; toutefois, les indications fournies par le recensement

1. Voir rapport, 1935, p. 7.

montrent, à tout le moins, le besoin d'édicter des règles en la matière.

En ce qui concerne les établissements commerciaux, on constate les mêmes écarts dans la durée du travail. Si, dans les grands magasins du Caire et d'Alexandrie, s'applique la semaine de quarante-huit heures, avec un jour, ou parfois une demi-journée de repos hebdomadaire, dans les petites boutiques des quartiers les plus pauvres, on exige du personnel de très longue heures de présence et la plupart de ces boutiques ne ferment jamais pendant un jour entier par semaine. Par ailleurs, dans les hôtels, les restaurants et les cafés, une présence de douze heures ou même davantage, sans repos hebdomadaire, constitue la règle. Dans l'été de 1934, un grand nombre de propriétaires des grands magasins du Caire signèrent un mémorandum adressé à son Excellence le Ministre de l'Intérieur. Les auteurs de ce mémorandum y déclaraient que les membres du Syndicat patronal avaient réduit à 8 heures 30 la durée du travail quotidien. Mais, comme leurs concurrents continuaient à faire travailler leurs employés durant dix, onze et douze heures par jour, les grands magasins étaient du fait d'un progrès social qui n'est pas le seul avantage accordé à leur personnel, exposés à subir une concurrence forte et **idéloyale**. Si donc une mesure générale n'intervenait pour limiter dans tous les établissements de commerce à neuf ou même à dix heures la journée individuelle de travail, tout en fixant un jour de fermeture par semaine, les signataires du mémorandum exprimèrent la crainte de ne pouvoir plus maintenir le régime des heures réduites qu'ils avaient établi.

Le recensement de 1927 montre que dans 78,8 % des établissements commerciaux, il n'est pas accordé de repos hebdomadaire. Il n'est guère nécessaire d'insister sur les inconvénients qui résultent, pour le développement intellectuel des individus.

et la vie de famille, de cette obligation de travailler tous les jours et toute la journée, imposée actuellement à un grand nombre d'Égyptiens. Le fait que la grande majorité des employés travaillent durant de très longues heures et très souvent sans jouir d'un jour de repos par semaine, ne manquera pas de les déprimer moralement et physiquement. Ceux d'entre eux qui sont mariés se trouvent ainsi presque entièrement privés de la société de leurs femmes et enfants et sont trop épuisés par la fatigue pour pouvoir assumer convenablement les responsabilités de la vie de famille.

Le législateur finit par s'émouvoir et par comprendre qu'il fallait défendre les hommes contre le régime barbare auquel on les soumettait. En décembre 1935 fut promulgué le décret-loi n° 147 portant limitation des heures de travail dans certaines industries.

Ce décret fixe à neuf heures le maximum de travail effectif pouvant être accompli au cours d'une journée.

Lorsqu'il s'agit des opérations suivantes : travail dans les mines et carrières, dans les fours, argentage des miroirs au mercure, fabrication du verre, des explosifs, travail du plomb et de certains autres sels minéraux, fabrication des accumulateurs électriques, fabrication de l'asphalte, tannage des peaux, écarissage des animaux, travail dans certains dépôts d'engins ; la journée de travail doit être coupée par une ou plusieurs périodes de repos dont la durée totale doit égaler au moins une heure.

En cas de nécessité des dérogations sont admises sans toutefois que l'on puisse dépasser une durée journalière de travail de onze heures et moyennant majoration du salaire. Des inspecteurs s'assureront de l'application de ces dispositions ; des amendes pourront être infligées en cas d'infraction et l'emprisonnement ajouté à l'amende en cas de récidive.

Ce décret-loi est applicable par les tribunaux mixtes ¹.

* * *

Enfin, le syndicat des employés de commerce avait proposé au Bureau du Travail un projet de loi sur la durée du travail dans le commerce. Le Bureau du Travail accueillit cette proposition d'autant plus favorablement qu'il avait déjà commencé à s'apercevoir que — à part les avantages évidents qu'il y aurait à limiter les heures de travail à un maximum raisonnable — il serait extrêmement difficile d'assurer le respect de la loi sur le travail des femmes et de constater les contraventions commises, tant que les heures de travail des hommes employés dans les magasins différeraient de celles fixées pour les femmes.

En conséquence, un projet de loi fut élaboré pour réglementer les heures de travail dans les établissements de commerce.

Les établissements dont il s'agit sont :

1^o Ceux affectés à la vente des marchandises au détail ou aux enchères ;

2^o Les restaurants, bars, cafés, pâtisseries et autres établissements similaires, les salons de coiffure.

Il est interdit d'y faire travailler plus de neuf heures, exception faite pour certains établissements spécialisés dans la vente d'un objet de consommation courante, où le travail peut être de dix heures.

Des dérogations sont prévues pour certains cas limitativement énumérées sans que la durée journalière de travail puisse dépasser onze heures.

Celle-ci doit être coupée d'intervalles de repos formant un total minimum de une heure.

Dans certaines ville mentionnées dans un tableau annexe et sous réserves de certaines exceptions les établissements doivent

1. Voir le texte de ce décret-loi, p. 305, Annexe III.

fermer à 8 heures, en été et à 7 heures 30 en hiver ; en outre pendant le Ramadan et pendant les trois jours précédant certaines fêtes, cette prescription est suspendue.

L'affichage doit être fait, des heures de travail et de repos ainsi que du jour de fermeture hebdomadaire pour les établissements qui ne bénéficient pas des dérogations relatives à la fermeture : c'est-à-dire magasins ne vendant pas des produits de première nécessité.

Des dérogations sont également prévues au sujet de la fermeture hebdomadaire dans les villes et villages de peu d'importance.

Dans les établissements qui ne sont pas soumis à la fermeture hebdomadaire, les ouvriers doivent bénéficier du repos hebdomadaire d'un jour complet.

Cette prescription ainsi que celle limitant à neuf heures la durée de la journée de travail n'est pas applicable aux domestiques et gardiens.

Des inspecteurs s'assureront de l'application de la loi, qui, comme la précédente, est sanctionnée par des amendes ; l'emprisonnement, et même la fermeture de l'établissement pour une période ne dépassant pas trois jours.

Ces dispositions ne font pas obstacle à celles plus avantageuses dont bénéficient les femmes en vertu de la loi n° 80 de 1933 ¹.

L'attitude de la Fédération égyptienne des industries à l'égard du projet.

La fédération égyptienne des industries s'est montrée manifestement hostile à l'égard de ce projet. Dans le compte rendu moral et financier de cette fédération pour l'exercice 1935, on nous dit :

« Le Conseil supérieur du Travail a été également saisi d'un projet de loi réglementant les heures de travail dans les maga-

1. Voir le texte de ce projet, p. 326, Annexe V.

sins et autres établissements de commerce. Nous estimerons manquer à un devoir, si nous nous abstenions de formuler l'avis que ce projet de loi nous apparût bien intempestif à plusieurs égards, en tenant compte de l'état présent de l'organisation et de l'éducation commerciale du pays. D'une part, il accroît considérablement la tâche du Bureau du Travail dont l'organisation et les cadres n'ont pas encore suffisamment subi l'épreuve de l'expérience. D'autre part, il introduit dans notre législation des principes d'une grave portée économique et sociale.

Bien que ce projet ne vise les industriels qu'en tant qu'ils gèrent des magasins de vente, il les intéresse tout de même en tant que les principes nouveaux que ce projet comporte devront tôt ou tard, par voie de contagion, s'étendre à l'industrie et aussi parce que toute entrave au commerce affecte nécessairement l'industrie.

Or, nous le répétons, ce projet nous semble intempestif car il est à plus d'un égard en opposition avec le caractère très décentralisé de l'économie nationale aussi bien qu'avec les coutumes locales en ce qui concerne l'obligation imposée aux employeurs qui travailleraient seuls ou avec l'aide des membres de leur famille de fermer un jour entier par semaine et à des heures fixes pendant les autres jours ouvrables.

Il y a même là, à notre sens, une violation de la liberté individuelle. Nous savons bien qu'une telle imposition existe dans d'autres pays, notamment en Angleterre, mais l'Égypte est l'Égypte et n'a à imiter ses aînés que dans la mesure où cela est compatible avec ses intérêts et ses mœurs. Au surplus, le fait que le choix du jour de fermeture hebdomadaire est laissé à l'appréciation de l'employeur constitue une anomalie singulière bien qu'elle s'inspire du respect des croyances. Nous ne saurions trop répéter qu'en matière de législation sociale il faut procéder par étapes mesurées avec la plus grande prudence

parce que tout pas de trop est d'autant plus funeste qu'on ne saurait reculer et aussi parce que toute nouvelle mesure entraîne pour l'économie des charges et des changements qui pourraient aboutir à des résultats opposés à ceux espérés, dans le cas où la mesure serait intempestive ou en contradiction avec les intérêts en jeu. »

Si l'on remarque que la Fédération égyptienne des industries est une organisation très puissante de tout le patronat égyptien, qu'il jouit de la sympathie du Gouvernement et que ses avis sont écoutés du législateur, on peut alors comprendre que son hostilité à l'égard du projet ait fait obstacle à l'adoption jusqu'ici de ce projet.

Quant à nous, nous demanderons une adoption urgente de ce projet que nous considérons comme un grand pas dans notre législation sociale vers le progrès.

Les arguments de la Fédération contre le projet ne nous paraissent pas fondés et nous allons les réfuter.

A l'objection tirée du principe théorique de la liberté individuelle, l'on peut répondre qu'il est faux de parler de liberté. L'ouvrier lorsqu'il traite avec le patron n'est ni libre, ni indépendant ; tandis que l'employeur ayant des capitaux, peut toujours amener ou plutôt contraindre l'ouvrier à accepter ses conditions, quelque léonines qu'elles puissent être ! C'est précisément pour rétablir l'égalité entre les deux parties contractantes que l'État doit intervenir, notamment en limitant la durée des heures de travail. « L'idée ancienne du travail-marchandise et du contrat de travail absolument libre qui en découle est une idée barbare — lisons-nous dans le discours inaugural prononcé par Cauwès au Congrès International pour la protection légale des travailleurs, Paris, 1909. Dans ce contrat, l'ouvrier engage son travail, sa personne, son mode d'existence. Avec des journées trop prolongées, avec un travail de nuit

non réglementé, que reste-t-il pour la vie intellectuelle et morale, pour les devoirs et les soins de la famille ? L'État n'a-t-il pas lui-même à remplir une tâche de prévoyance ? Dans le passé, c'est l'État, c'est la loi générale qui ont eu raison de toutes les tyrannies locales. De nos jours encore, elle est la sauvegarde nécessaire de la liberté humaine. »

A l'objection que les principes nouveaux que ce projet comporte devront, tôt ou tard, par voie de contagion, s'étendre à l'industrie, nous répondrons en exprimant notre désir ardent de voir se généraliser l'application de la journée de neuf heures et du repos hebdomadaire dans tous les établissements de l'industrie et du commerce qui ne sont pas encore soumis à ces principes, que l'intérêt social, exige, croyons-nous, l'application de ces principes en Égypte. L'idée de l'école libérale que l'État a seulement le droit de surveiller le mineur, afin qu'il arrive en bonne santé à l'homme d'âge où il doit être libre, nous paraît absolument inexacte.

Tout travail manuel excessif et prolongé outre mesure aboutit en effet à l'épuisement physique, à l'atrophie morale et intellectuelle de celui qui s'y livre ; l'État a donc intérêt pour empêcher la dégénérescence de la race à protéger les populations ouvrières contre elles-mêmes et contre ceux qui les exploitent.

Et d'ailleurs, l'intérêt social est ici d'accord avec l'intérêt économique, car c'est un fait d'expérience incontestable que le travail de l'ouvrier épuisé par une station trop prolongée à la fabrique est moins bon, moins productif que le travail de l'ouvrier qui jouit d'un temps de repos suffisant.

Quant à l'objection que ce projet accroîtra la tâche du Bureau du Travail, il est facile de répondre en demandant l'augmentation du personnel du Bureau et en le dotant d'un budget suffisant pour appliquer cette réforme.

Quant à l'objection que le jour de fermeture est laissé au

choix de l'employeur nous répondrons que cette question sera réglée par l'autorité administrative, tout en prenant l'avis des patrons.

Reste, enfin, l'objection que ce projet est intempestif pour l'Égypte, et que le législateur ne procède pas dans cette matière par étapes, mais cette objection est très éloignée de la vérité.

En effet, le législateur égyptien procéderait en cette matière avec une prudence excessive, puisqu'il envisage, seulement, la journée de neuf heures et la semaine de six jours. On pourrait dire que notre législateur n'aurait pas procédé par étapes s'il avait adopté la journée de huit heures ou la semaine anglaise, qui prévoit le repos d'une après-midi par semaine s'ajoutant au repos hebdomadaire.

M. Butler, l'expert très compétent en la matière, nous dit dans son rapport : « On devra certainement aborder dans un avenir prochain le problème de la réglementation de la durée du travail pour les hommes employés dans l'industrie. Comme première étape, il ne devrait pas être impossible de fixer pour la règle la semaine de cinquante-quatre heures, sous réserves de dérogations autorisant une plus longue période pour certains travaux ou branches d'industrie¹. »

Enfin, si l'on examine les législations des autres pays orientaux où les conditions du travail ont certaines analogies avec celles de l'Égypte, on voit que, dans l'Inde en 1934, on a établi la semaine de cinquante-quatre heures pour les adultes. La loi chinoise sur les fabriques de 1929, qui doit s'appliquer à toutes les entreprises occupant au moins 30 personnes, limite à huit heures l'emploi des adultes avec des dérogations ne pouvant porter la journée à plus de dix heures.

La convention adoptée par la conférence internationale

1. Rapport Butler, p. 28.

concernant le repos hebdomadaire dans l'industrie est appliquée en Algérie.

Pour toutes ces raisons, nous exprimons le vœu que s'institue en Égypte, le plus tôt possible, la journée de neuf heures et le repos hebdomadaire dans l'industrie et le commerce. A notre avis, sans cette réforme, notre législation du travail n'est pas digne de notre pays.

Les principes établis par la conférence internationale.

Rappelons que la conférence internationale du travail a adopté des projets de conventions établissant en la matière les principes suivants :

1) « Les heures de travail dans l'industrie ne doivent pas dépasser huit heures par jour et quarante-huit heures par semaine » (première session 1919).

14) « Tous les travailleurs de l'industrie doivent bénéficier d'un jour de repos par semaine » (troisième session 1921).

20) « Le travail de nuit dans les boulangeries doit être interdit » (septième session 1925).

30) « La durée du travail des employés de commerce et de bureau doit être fixée à quarante-huit heures par semaine et en principe à huit heures par jour » (quatorzième session 1930).

31) « La durée de présence de chaque ouvrier dans une mine souterraine de charbon ne pourra excéder sept heures quarante-cinq minutes par jour » (quinzième session 1931).

43) Une réglementation relative aux modes de repos et d'alternance des équipes des travailleurs occupés dans les verreries à vitre automatique doit être établie » (dix-huitième session 1934)

47) « La conférence a adopté le principe de la semaine de quarante heures, en prévoyant le maintien du niveau de vie des travailleurs » (dix-neuvième session 1935).

49) « Une réglementation relative aux modes de repos et d'al-

ternance des équipes des travailleurs occupés dans les verreries à bouteilles doit être établie sur la base d'une moyenne de quarante-deux heures par semaine » (dix-neuvième session 1935).

51) « Toute personne à laquelle s'applique cette convention a droit, après un an de service continu, à un congé annuel payé, comprenant au moins six jours ouvrables » (vingtième session 1936).

52) « Confirmant le principe de la convention n° 47, la semaine de quarante heures est instituée pour les personnes occupées aux travaux du bâtiment et du génie civil, financés ou subventionnés par les gouvernements centraux » (travaux publics) (vingtième session 1936).

A notre avis, il serait intempestif pour l'Égypte d'adopter ces principes, sans les adapter aux conditions spéciales du pays. Il faut remarquer que les industries naissantes en Égypte ont besoin de protection, si l'État impose des charges trop lourdes aux entrepreneurs, s'il règle la production d'une façon trop favorable aux ouvriers, il risque de tarir les sources du profit et d'amener la fermeture d'une partie des exploitations, ce qui privera les salariés de leur travail.

L'ouvrier égyptien est habitué à une semaine de soixante ou soixante-dix heures ; si on lui applique une semaine de quarante heures, cette réforme aura des conséquences sociales trop dangereuses.

D'un autre côté, il faut remarquer que les États qui ont adopté la semaine de quarante heures l'ont fait en partie pour atténuer l'extension du chômage, mais en Égypte, actuellement, le nombre des chômeurs n'est pas assez élevé pour qu'il soit nécessaire de recourir à cette mesure.

Il faut donc ménager les transitions ; pour le moment, nous suggérons de généraliser l'application de la journée de neuf heures et la semaine de cinquante-quatre heures, dans tous les

établissements industriels et commerciaux en Égypte (sous réserve des dérogations nécessaires).

Nous préconisons aussi l'étude de la question du congé annuel payé. Le Bureau du Travail pourrait procéder à une enquête de fait pour voir dans quelle mesure il serait possible de réaliser cette réforme.

SECTION V

L'inspection du travail.

Le corps de l'inspection du travail se compose d'un certain nombre de fonctionnaires du bureau du travail.

A l'heure actuelle, parmi les sections du bureau du travail, il y a une section spéciale pour l'inspection du travail.

Un décret du 19 août 1933 a conféré la qualité d'officiers de police judiciaire pour les infractions aux lois et règlements relatifs aux établissements incommodes, insalubres et dangereux, les inspecteurs techniques du Bureau du travail.

Les résultats de l'inspection.

Durant les trois premiers mois d'application de la loi n° 80 de 1933 et nos 48 et 80 de 1933, les Inspecteurs du Bureau du Travail eurent pour mission de faire connaître les dispositions de ces deux lois à ceux des employeurs qui ne les observaient pas. Ils devaient s'abstenir, au début, de dresser contre eux des procès-verbaux de contravention. Mais après le mois d'avril 1934, l'ignorance de la loi ne fut plus tolérée comme excuse et les employeurs furent poursuivis pour les infractions commises par eux. Du 1^{er} janvier au 31 mars 1935, on a constaté 2.839 infractions à ces deux lois et les tribunaux ont prononcé 1.656 condamnations.

Le meilleur résultat obtenu par la mise en vigueur de la loi

sur le travail des enfants dans les usines d'égrenage de coton, ce fut d'amener les employeurs à cesser d'embaucher, dans les dites usines, des enfants de moins de quinze ans. La main-d'œuvre des adultes en province est si bon marché, et la difficulté de faire respecter la limite d'âge et l'horaire pour les enfants et adolescents si grande, que dans la plupart des cas les enfants ont été remplacés par des jeunes gens.

Les inconvénients se font sentir quant à l'emploi des femmes dans les usines d'égrenage, à cause de la difficulté d'harmoniser les neuf heures de travail des femmes, coupées d'un repos d'une heure, avec la journée de travail des hommes qui va de quatorze à seize heures.

La plupart des directeurs d'usines ne veulent pas se donner la peine d'organiser des équipes de sept à huit heures, et ne sont pas enclins surtout à payer le supplément de salaires que ce procédé implique. Si toutefois, comme on l'espère, la loi venait à limiter la durée de la journée de tous les travailleurs industriels, alors le système des doubles équipes deviendrait inévitable dans les usines d'égrenage, et bien des employeurs ne manqueraient pas de réengager des femmes et des enfants dont les salaires sont inférieurs à ceux des équipes d'hommes faits.

L'inspection a montré que les infractions à la loi sur le travail des femmes sont encore plus fréquentes dans les établissements commerciaux que dans les établissements industriels. Ce résultat est dû surtout au fait qu'il n'y a pas une heure de fermeture réglementaire et qu'un très grand nombre de magasins restent ouverts le dimanche matin, aussi bien que tous les autres jours de la semaine. Un grand nombre de magasins de nos villes sont ouverts de 8 heures du matin jusqu'à 8 h. 30 au moins du soir, avec une interruption d'une heure et demie ou tout au plus deux heures. Les directeurs de ces magasins ne sont pour la plupart disposés à appliquer à leur personnel féminin les prescriptions de

la loi tant qu'ils n'ont pas été mis en contravention une ou plusieurs fois. Quelques-uns même, les plus entêtés, partisans de l'exploitation à fond, menacent de renvoi ou de réduction du salaire leurs demoiselles de magasin coupables de fournir des renseignements exacts sur leurs heures de travail aux inspectrices du Bureau du Travail. Celles-ci sont par conséquent obligées de visiter quatre ou cinq fois par jour le même établissement, pour contrôler la véracité des dires du patron ou des employées elles-mêmes.

Cet état de choses n'est pas du tout rare, malgré les efforts du Service d'Inspection du Bureau du Travail et il durera tant qu'il ne se sera pas formé un courant d'opinion publique capable de protester vigoureusement et que les employés de magasin elles-mêmes n'auront pas acquis l'esprit de corps nécessaire pour se protéger les unes les autres contre l'exploitation.

Le journal *Al Ahram* du 12 février publie un article signé « Le journaliste ambulante » dont voici la traduction :

Je ne sais pas pourquoi nos autorités prennent tant de peine pour élaborer des lois si leur intention est de ne pas appliquer ces lois.

Il y a quelques semaines, j'ai publié ici même un premier article où étaient décrites les conditions du travail dans les tanneries dont la visite m'a valu deux jours de maladie et de malaise tant elle m'avait impressionné. Des photographies reproduites dans mon article montraient les enfants qui travaillaient tout nus dans cet établissement saturé de toutes sortes de poisons.

Et pourtant nous avons dans notre pays une loi qui s'intitule « La loi sur l'emploi des enfants » et qui a été promulguée dans notre *Journal Officiel* et contresignée par le sceau royal.

Mais cette loi est-elle appliquée ?

Sans doute, je l'ai vue écrite en gros caractères et suspendue dans les bureaux des fonctionnaires au Bureau du Travail. Je l'ai également aperçue dans plusieurs établissements, dont les tanneries que j'avais eu l'occasion de visiter.

Si nous voulons admettre que l'application d'une loi ne signifie que d'en porter les dispositions à la connaissance du public, j'avouerais alors que la loi sur l'emploi des enfants est pleinement appliquée, mais je serais d'un avis tout à fait contraire si je voulais soutenir que l'application d'une loi comporterait d'autres obligations encore.

L'article 9 de la loi défend expressément l'emploi des enfants au-dessous de dix-sept ans dans une série d'industries déterminées par l'article 20 de la même loi. Les tanneries rentrent dans cette catégorie. Cependant, la photographie que je publie aujourd'hui montre clairement l'âge des enfants que j'ai vu travailler dans les tanneries et l'on constate alors la façon dont nos lois sont appliquées.

La loi veut que les enfants au-dessous de dix-sept ans ne soient pas employés dans les tanneries et *tous les enfants qui y travaillent ne sont pas plus âgés que douze ans. Il y en a même qui n'ont que sept ans !*

Il est à souhaiter que ceux qui font nos lois se donnent enfin la peine d'aller voir comment les lois qu'ils créent sont appliquées.

Réformes nécessaires. — Les services rendus par l'inspection du travail sont considérables. On s'accorde cependant à reconnaître qu'elle n'accomplit qu'une partie de sa tâche : 1° à raison de l'insuffisance numérique des inspecteurs, qui, malgré un labeur excessif, ne peuvent visiter qu'une petite part des établissements assujettis, dont le nombre va sans cesse en grandissant ; 2° à raison de l'insuffisance de leur compétence, en présence de l'extrême variété des industries, et des questions d'ordre médical et scientifique qu'ils ont à résoudre.

A notre avis, l'inspection du travail en Égypte est à réorganiser entièrement. Ce besoin se fait sentir encore davantage après la promulgation des nouvelles lois ouvrières et l'élaboration actuelle de plusieurs autres projets.

N'oublions pas que l'efficacité de la législation du travail dépend de la bonne organisation de l'inspection.

« Les diverses excursions que nous avons faites, soit dans la législation étrangère, soit dans la législation française, nous ont démontré que là où l'inspection a été fermement constituée, la loi s'exécute, les mœurs industrielles s'y façonnent, le progrès se réalise ; là, au contraire, où l'inspection n'a pas d'assiette fixe et déterminée et ne forme pas un corps spécial, la loi reste inexécutée, hésitante, inefficace! » disait Saillon, rapporteur du projet de loi de 1879 sur le travail des femmes et des enfants.

Une question se pose d'ailleurs. Comment faudra-t-il concevoir cette réorganisation? Pour répondre à cette question, il nous faut étudier les législations étrangères, et, en tenant compte des avantages de telle ou telle méthode, [nous pouvons espérer parvenir à une solution avantageuse pour l'Égypte.

En France, c'est la loi de 1874 qui a créé le corps d'inspecteurs chargés de veiller à l'application de la législation du travail. A l'origine, un certain nombre de ces fonctionnaires dépendait seul de l'État, les autres pouvaient être nommés par les conseils généraux et rétribués sur le budget du département. Ce système était mauvais et manquait d'homogénéité. Actuellement, tous les inspecteurs sont nommés par l'État après concours, par arrêté du ministère du Travail.

Les attributions des inspecteurs se sont accrues considérablement depuis leur création.

A l'heure actuelle, les inspecteurs ont pour mission de veiller

à l'application de toutes les lois protectrices des travailleurs.

Le contrôle des inspecteurs s'étend, plus ou moins complètement, aux établissements industriels de tous ordres, y compris les établissements dépendant de l'État, aux entreprises de spectacles publics, sédentaires ou ambulants, aux magasins et boutiques, aux colonies pénitentiaires, aux chantiers, entreprises de transports, docks, etc...

Les ateliers de famille n'en sont exclus qu'en apparence : pour savoir, en effet, s'il n'y est pas fait emploi d'appareils mécaniques ou si l'on n'y emploie réellement que des membres de la famille, les inspecteurs doivent exercer sur ces locaux une surveillance discrète, mais active, d'ailleurs facilitée par les prescriptions de la loi du 10 juillet sur le salaire légal minimum des ouvriers à domicile.

Échappent, au contraire, à leur surveillance : les travaux agricoles et exploitations forestières ; le travail domestique ; le travail scientifique, les travaux souterrains, dont la surveillance est réservée au corps des mines.

Les inspecteurs sont investis des droits les plus étendus pour contrôler l'exécution des lois ouvrières et assurer la répression des contraventions.

Les inspecteurs doivent adresser chaque année au ministre du Travail un double rapport, l'un sur les résultats de leur inspection, et les faits survenus dans leur circonscription, l'autre sur la statistique industrielle de celle-ci (art. 108 et 109 C. T.). Ces deux rapports servent de base au rapport d'ensemble dressé annuellement par les soins de la Commission supérieure (art. 114 C. T.) et publié au *Journal Officiel*.

Sous l'empire de la loi de 1874, les inspecteurs étaient assistés dans leur tâche par des commissions locales. Ce système avait un vice capital : il soumettait les inspecteurs au contrôle d'une Commission comprenant toujours parmi ses membres un ou

plusieurs chefs d'industries assujettis à l'inspection, et paralysait ainsi l'action de la loi, au lieu de la stimuler. Aussi, la loi de 1892 a-t-elle remplacé les Commissions locales par des Commissions départementales, purement consultatives.

Le législateur de 1892 a maintenu, au contraire, et même renforcé la Commission supérieure, composée de neuf membres : deux sénateurs, deux députés et cinq membres nommés pour quatre ans par le Président de la République.

Les attributions de cette Commission, constituée auprès du ministre du Travail, consistent à surveiller l'application des lois et règlements sur tout le territoire, grâce à la concentration dans ses bureaux de tous les rapports des inspecteurs, à donner son avis sur les nouveaux projets, à arrêter le programme du concours d'admission à l'inspection, à dériver enfin le rapport annuel dont il est question précédemment (art. 112 à 114 C. T.).

Pour perfectionner l'inspection on a proposé la création de délégués ouvriers, à l'inspection du travail, analogues aux délégués ouvriers mineurs (projet déposé le 7 mai par M. Viviani, ministre du Travail).

Ce projet fut vainement repris et déposé le 8 décembre 1925 par M. Goniaux.

En Belgique. — Le développement de la législation sociale exigeant un contrôle plus étendu, un arrêté du 6 mars 1936 réorganisa le service qui était chargé de ce contrôle. Le but de cet arrêté est de donner à ces services plus d'homogénéité, en groupant, sous une seule direction technique, les différents services spécialisés de l'article 1^{er}. Il est institué : « Une direction générale pour la protection du travail au ministère de la Prévoyance Sociale ». Elle se compose :

1° D'un service technique qui comprend des ingénieurs et des délégués techniciens qui doivent seconder les ingénieurs dans le contrôle de l'application des lois.

2° D'un service social des contrôleurs du travail placé sous l'autorité d'un inspecteur général.

3° D'un service médical.

4° D'un service des relations industrielles. Il forme une section du service social des contrôleurs du travail. Ce service a pour but d'établir des relations entre les organisations ouvrières et patronales par la constitution de commissions paritaires, de comités de conciliation et la conclusion de conventions collectives.

5° D'un conseil de la protection du travail. Il est chargé de faire des propositions et de donner son avis sur les projets nouveaux intéressant la sécurité des travailleurs. Il se compose en nombre égal de représentants des ouvriers et de représentants des patrons. Il est présidé par le directeur général de la protection du travail, ou par le chef du service intéressé.

Ces services sont placés sous l'autorité d'un directeur issu en général du service technique.

Les autorités de police sont compétentes à côté des inspecteurs pour relever et poursuivre les infractions aux lois sociales.

En Angleterre. — Au sommet de la hiérarchie se trouve le chef inspector. Trois inspecteurs en chef adjoints le secondent, dont une inspectrice. Viennent ensuite les inspecteurs généraux placés à la tête de dix grandes subdivisions du pays. A la tête de chacun, il y a un inspecteur général assisté d'une inspectrice. Quand c'est une femme qui a ce titre, elle est assistée d'un inspecteur. Les régions qu'ils administrent sont divisées en quatre-vingt-trois districts dont chacun possède un inspecteur principal assisté d'autres inspecteurs. Des inspecteurs spécialistes : médecins, électriciens, techniciens, dépendent directement du chef inspector. Dans les centres textiles, on trouve également des inspecteurs chargés de veiller à l'application de l'article 116 de la loi de 1911 sur les fabriques, qui a pour but

de permettre aux ouvriers de vérifier leurs salaires, en exigeant de l'employeur des renseignements détaillés.

C'est aux autorités locales qu'incombe le soin de veiller aux conditions sanitaires des « Workshops ». En Angleterre, on distingue les fabriques « factories » et les ateliers « Workshops ».

A côté du service officiel de l'inspection existe un système d'inspection facultatif. L'association britannique pour la sécurité industrielle collabore dans une certaine mesure avec l'inspectorat des fabriques en ce qui concerne la prévention des accidents ¹.

Aux États-Unis. — Les attributions des inspecteurs du travail sont fort vastes et ne sont pas limitées aux fabriques et magasins ouverts au public ; ils doivent, au contraire, surveiller de façon toute spéciale les ateliers de famille, les petits ateliers et le travail en chambre, afin d'éviter les abus de Sweating-System. D'après la loi du Wisconsin, en particulier, « aucun industriel ne peut confier à des ouvriers et ouvrières du travail à exécuter à domicile si l'inspecteur n'a préalablement inspecté les locaux dans lesquels ce travail doit être exécuté, et délivré sans autorisation ² ».

De plus, l'industriel qui emploie un personnel travaillant à domicile pour son compte doit en tenir une liste à jour et la garder à la disposition de l'inspecteur.

L'O. I. T et l'inspection du travail.

L'organisation internationale du travail pénétrée de l'importance capitale d'une inspection bien organisée dans chaque pays, a étudié en 1923, lors de la V^e session, à quels principes généraux il était désirable que répondit cette institution pour être efficace.

1. Voir l'Inspection du travail, *thèse Paris*, 1936, par M. Liva Marini, p. 25 et suiv.

2. Voir *Ann. légis. du trav.*, 1909, p. 395.

Dans un texte adopté à l'unanimité, elle recommanda à ses membres de prendre en considération un certain nombre de règles communes qui faciliteraient le contrôle de l'application des lois sociales.

Tout d'abord, ce texte invite les États à n'attribuer à l'inspection du travail aucune charge qui pourrait nuire à l'accomplissement de sa mission essentielle : la protection des travailleurs. Il doit posséder les connaissances et les qualités indispensables pour assurer un contrôle technique en matière d'hygiène et de sécurité, pour donner à l'industriel tous renseignements utiles. Les prescriptions doivent prendre la forme d'injonctions susceptibles de recours. Il doit acquérir par ses aptitudes et ses qualités morales la confiance de tous, jouer le rôle de médiateur dans les conflits du travail. Son droit de visite jour et nuit doit être consacré par un texte formel et sanctionné pénalement. La prudence exige qu'il prête serment de ne pas révéler les secrets de fabrication dont il peut avoir connaissance.

En vue d'assurer l'uniformité dans l'application de la loi, il est désirable que tous les inspecteurs soient placés sous la surveillance générale d'un inspecteur capable et expérimenté. Autant que possible, le service doit être unifié et indépendant des autorités locales. Vue la complexité des problèmes scientifiques et techniques qui se posent dans l'industrie moderne, il est souhaitable que des experts : médecins, électriciens, mécaniciens ou autres, soient désignés pour assister l'inspecteur.

Il est également nécessaire de faire appel aux femmes pour l'exécution de ce service.

Il est utile que les inspecteurs rédigent périodiquement des rapports d'après une méthode commune pour en permettre la comparaison internationale.

* * *

En nous inspirant des diverses méthodes étrangères nous pourrions, espérons-le, réorganiser l'inspection du travail en Égypte d'une manière parfaite.

Avant tout, les inspecteurs doivent être assez nombreux pour pouvoir faire du travail sérieux, et il ne faut pas qu'il leur soit, comme c'est le cas actuellement [en Égypte, matériellement impossible d'exercer efficacement leur surveillance dans leur ressort.

Il faut encore en élargir les attributions, et qu'aucun travail ne doit échapper à leurs investigations ; en particulier, ils doivent contrôler le travail à domicile et supprimer les pratiques du sweating-system.

Il faut aussi organiser les syndicats ouvriers en Égypte, et les appeler, à participer à l'exécution des lois sociales.

Enfin, nous suggérons de demander aux associations protectrices de l'enfance et de la femme en Égypte comme l'Union féminine égyptienne et la « Young Women Christian Association » d'aider à organiser des cercles pour les ouvriers, et à surveiller l'application des lois sociales.

Ainsi, avec une telle organisation de l'inspection du travail, nous éviterons tous les inconvénients des lois mal appliquées, nous écarterons également tous les abus qui ont sévi dans notre pays, nous assurerons à l'Égypte un développement régulier et bienfaisant, et au peuple égyptien la sécurité et la prospérité.

APPENDICE

Logement ouvrier.

Les habitations ouvrières en Égypte sont, en général, absolument impropres à abriter des êtres humains. Un grand nombre

de travailleurs sont entassés dans les quartiers pauvres tels que El-Assal, Mahmasha, Sharabia, Aboul-Seoud, Zeinhom et Mawardi, lesquels ne dépendent pas du « tanzim », en ce qui concerne l'éclairage public, les égoûts et autres avantages édilitaires. Une bonne partie du quartier de Boulac est également habitée par les travailleurs dans des conditions d'extrême malpropreté¹.

Jusqu'ici, on n'a presque rien fait pour améliorer les habitations ouvrières.

En janvier 1928, le Ministère des Finances a autorisé l'ouverture d'un crédit de L. E. 60.700 pour la construction d'habitations ouvrières dans le quartier de Tel Maamal El-Baroud. Trois blocs furent érigés, comprenant en tout 24 magasins, 10 logements d'une pièce, un logement de deux pièces, 48 logements de trois pièces et deux logements de quatre pièces.

Le coût total de l'entreprise, s'éleva à L. E. 34.240. Le loyer fut fixé à raison de L. E. 3 par mois pour les logements de trois pièces et L. E. 1.250 milles pour les logements d'une pièce. Comme on aurait pu le prévoir, ces loyers étaient bien trop élevés pour de simples travailleurs et aucun ne s'est présenté comme locataire. Le Gouvernement réduisit alors ces loyers de 40 %, mais cette réduction n'eut pas le don de tenter les travailleurs manuels. Ces habitations sont aujourd'hui occupées par des fonctionnaires de grade subalterne.

Un comité fut, en 1931, désigné pour décider de l'emploi des L. E. 26.000 restantes, mais ses proportions n'eurent aucune suite et le crédit fut absorbé par le budget.

Une enquête fut menée en 1933 par la Section des Recherches Sociales du Bureau du Travail à l'effet d'examiner la situation et d'envisager les possibilités d'amélioration. Les résultats en furent soumis au Sous-Comité Technique du Conseil Supérieur du

1. Voir rapport annuel du Bureau du Travail, 1933, p. 23.

Travail, lequel, après examen, adopta les résolutions suivantes :

1^o Recommander au Gouvernement d'exempter de l'impôt sur la propriété bâtie, pendant dix ans, toute maison qui sera construite au Caire, dans le délai d'un an et demi à dater de la décision gouvernementale, à condition que la superficie construite ne dépasse pas 8 mètres carrés et que le loyer de chaque logement ne soit pas supérieur à L. F. 1 par mois. La construction devra être faite en pierres ou en briques, et se conformer au Cahier des Charges qui sera élaboré par le Gouvernement ;

2^o Demander au Gouvernement d'étendre l'exemption aux autres villes, en tenant compte des conditions locales ;

3^o Demander au Gouvernement de vendre le terrain compris entre la Citadelle et l'Abbasieh dont la partie déblayée atteint une superficie de 200 feddans environ et ce, à raison de piastres le mètre, pour qu'il y soit construit des petites maisons bénéficiant de l'exemption proposée dans les mêmes conditions.

Il est regrettable que le Gouvernement n'ait pas été à même de réaliser les propositions du Conseil Supérieur du Travail. Des quartiers où les travailleurs puissent vivre proprement et décemment sont très nécessaires. Si le Gouvernement n'est pas disposé à construire lui-même, il ne serait certes pas difficile de trouver les capitalistes disposés à le faire s'ils obtenaient du Gouvernement des terrains à des prix avantageux.

A l'heure actuelle, les maisons spécifiquement ouvrières ne sont pas très nombreuses en Égypte, mais de bons modèles de différents types ne font pas défaut ; par exemple, certains Ezbehs des Domaines Royaux, les habitations ouvrières construites par la Compagnie du Canal de Suez à Ismaïlieh, Port-Saïd et Port-Fouad ; celles qu'ont fait construire à Abou-Zaabal les chemins de fer de l'État, celles qu'a fait bâtir la Municipalité d'Alexandrie et enfin celles que la société d'Héliopolis a récemment fait bâtir à Almaza.

Le programme du gouvernement actuel.

Au cours de la session de la nouvelle Chambre égyptienne, le premier ministre Nahas Pacha, a lu le discours du Trône, dont les parties suivantes ont trait à la politique du logement et de l'hygiène publics.

« Le Gouvernement se préoccupera d'assurer l'intérêt du peuple en général, accordant un soin particulier à l'intérêt des fellahs et des travailleurs, qui forment la grande majorité de la nation sur qui repose le poids de la production nationale et qui ont le plus besoin d'une aide urgente.

Le vœu le plus cher du pays étant de relever le niveau du fellah et ses conditions de vie, le gouvernement a mis en tête de son programme l'amélioration du village égyptien. A cet effet, il a établi un plan qui comporte : 1^o l'organisation du village de telle manière qu'il puisse convenir à l'habitation du point de vue de l'hygiène et la création de villages modèles suivant les conditions modernes ; 2^o la fourniture d'eau propre à la boisson et aux usages domestiques dans tous les villages ; 3^o l'installation d'égoûts dans les villages ; 4^o le remblayage des marais.

Le Gouvernement accordera un soin particulier à la protection de la population contre les maladies. Dans ce but, il a décidé de créer des informations sanitaires pour le traitement de toutes les maladies dans les quartiers pauvres des villes, afin de sauvegarder la santé des ouvriers et des artisans et de mettre les moyens de guérison à portée de leurs habitations ou de leurs ateliers.

Le Gouvernement fera promulguer successivement une série de lois sanitaires, entre autres une loi sur les habitations, une loi sur les fabriques et les usines... »¹

1. Voir *Egyptian Gazette*, 25 mai 1936.

Nous souhaitons que ces projets à la fois généreux et bien conçus aient un meilleur succès que les précédents et nous espérons pouvoir en apprécier bientôt les heureux résultats.

CHAPITRE VI

LES GROUPEMENTS PROFESSIONNELS

SECTION I

Les anciennes corporations.

Les groupements professionnels en Égypte ont des origines très lointaines. M. Maspéro dans son histoire des peuples de l'Orient, nous apprend que chez les anciens Égyptiens, chaque catégorie d'artisans (cordonniers, maçons, forgerons) reconnaissaient un ou plusieurs chefs.

Les personnes exerçant un même métier étaient groupées dans un quartier sous la direction du maître qui les représentait auprès des autorités locales, et défendait les intérêts professionnels ¹.

Après la conquête arabe, le premier soin des occupants fut d'organiser les professions. L'activité économique fit, en effet, de très bonne heure l'objet d'une réglementation soumise à l'autorité de la *Hisba* ou police municipale. Ibn Khaldoun, nous dit que la *Hisba* est un office qui tient à la religion. Tout d'abord, ce furent les chefs religieux qui contrôlèrent les métiers au nom de ce principe contenu dans le « Coran » qu'il est bon d'assurer la pratique du bien et de défendre l'exercice du mal.

Au XII^e siècle, le souverain choisit pour remplir cette charge un fonctionnaire appelé *Mohtecib*. Le service de la voirie, les

1. Voir Maspéro. *Histoire ancienne des peuples de l'Orient*, Paris, 1904, I. 310-311.

pratiques destinées à sauvegarder l'hygiène, l'honnêteté dans l'usage des poids et mesures, la bonne exécution des métiers, la solution des conflits entre patrons et ouvriers relèvent du pouvoir presque despotique de ce fonctionnaire. Non seulement, ce fonctionnaire exerce son activité vis-à-vis des métiers, mais encore il s'occupe des instituteurs, des médecins, des sages-femmes, des astrologues, et de tout ce qui a trait à la police des mœurs : prostituées, etc...

Il est intéressant de rapporter l'existence d'une telle fonction au Caire avec celle du lieutenant-général de police qui existait sous l'ancien régime à Paris.

La fonction du contrôleur permet de dégager un des caractères essentiels du régime corporatif dans l'ancienne Égypte. On aperçoit un système fortement centralisé.

D'autre part, au sein de chaque métier, on relevait des coutumes, des règlements particuliers que les groupements devaient arrêter après accord des patrons du dit métier. Chaque corporation élisait son chef.

Ainsi, le régime corporatif, en Égypte, dès son origine, accuse nettement deux tendances. Au point de vue de la police générale, forte centralisation. Au contraire, en ce qui concerne le mécanisme intérieur de chaque métier, sa technique, grande indépendance. Les caractères persisteront à travers les siècles.

Dans la vie particulière de chaque métier, nous rencontrons tout comme en Occident ; une hiérarchie dans la corporation, au sommet de la corporation le chef de métier ou *Cheik* ; au-dessous de lui sont les maîtres, les ouvriers, et enfin, au dernier degré de l'échelle, les apprentis.

Le chef de métier, ou *Cheik*, avait seul le privilège de conférer le droit de maîtrise à un ouvrier apprenti.

Le *cheik* d'un métier, pour pouvoir exercer son contrôle sur les membres de la profession, devait payer aux différents offi-

ciers du prince, des rétributions en espèces ou en objets d'ameublement. Ces redevances étaient tout à fait arbitraires. Pour retrouver les sommes ainsi dépensées, le cheik, à son tour, exigeait des membres de la profession, des taxes qui étaient censées calculées d'après les profits que chacun obtenait dans son métier.

Dans le passé, le chef avait un pouvoir très étendu sur ses collègues. Il pouvait infliger des peines corporelles, voire la flagellation et même la prison.

Le cheik n'avait d'autre limite dans le despotisme que le désir de conserver l'estime publique et surtout la menace de la non-réélection à la fin de l'année, si ses collègues avaient à se plaindre de lui. La nomination du nouveau cheik était faite par acclamation. Quelquefois, les autorités de police voulurent intervenir dans les élections mais elles rencontrèrent une vive opposition. Les chefs des différents métiers faisaient bloc, l'existence et l'indépendance de tous étant menacées par une démarche considérée, avec raison, comme illégale.

Vis-à-vis des ouvriers, le cheik jouait le rôle de placeur. Aucun maître ne pouvait se procurer un ouvrier sans s'adresser à l'élu de la corporation ; de même, un maître ne pouvait renvoyer un ouvrier sans que le chef eût sanctionné le départ du compagnon. Aussi l'ouvrier était-il tenu de faire visite au cheik lorsqu'il abandonnait son patron et d'exposer les motifs de son départ. Le chef du métier tentait toujours de concilier les parties. S'il ne réussissait pas, il trouvait un autre emploi à l'ouvrier qui payait un droit de placement minime.

En résumé, tout conflit entre patrons et ouvriers, tout mauvais traitement de la part de l'employeur, qui devait une aide effective et matérielle, une participation soit aux plaisirs, soit aux peines de ses salariés, donnait lieu à un recours devant le chef du métier.

C'était encore au chef de la corporation qu'incombaient les services de mutualité. Il devait fournir des secours aux pauvres. Dans certains métiers, au cours du XIX^e siècle, on essaya même de constituer des caisses de secours, mais sans grand succès. Les cheiks choisissaient eux-mêmes un ou plusieurs adjoints (wekils) des inspecteurs (moukhtars) et les membres d'un conseil qui les assistait et de concert avec lequel ils prenaient leurs décisions.

Pour devenir patron, il fallait être ancien ouvrier, et prouver une aptitude à bien exécuter. A cette fin, l'aspirant à la maîtrise, c'est-à-dire au titre de maître, ayant droit d'ouvrir boutique pour son compte, devait adresser une demande au chef du métier. Celui-ci, soit par lui-même, soit par l'intermédiaire des aides faisait une enquête sur la capacité et la moralité du postulant.

Un chef-d'œuvre, c'est-à-dire un objet fabriqué par le futur élu, était exposé devant tous les patrons en exercice. Mais l'on ne devenait patron qu'après avoir satisfait aux formalités d'un rite (qui rappelle non plus les habitudes corporatives de l'ancienne France, mais les coutumes du compagnonnage). Cette formalité est appelée au Caire, la *Fête du Ceinturon*. Elle comportait une cérémonie et un banquet.

L'apprentissage ne comportait ni règlement précis, ni cérémonie particulière. Généralement, on désignait sous le vocable d'apprenti un tout jeune enfant placé pendant plusieurs années auprès d'un patron, dont il ne recevait aucun salaire. Le patron était tenu de dire à l'apprenti tous ses procédés et d'user, à son égard, de bons traitements sans toutefois montrer de faiblesse ni trop de sévérité. Lorsque l'apprenti connaissait bien le métier, il était admis dans la catégorie des ouvriers. Certains métiers, procédaient à une cérémonie analogue à celle de « Fête du Ceinturon », avant d'accorder le titre d'ouvrier. L'ouvrier était placé sous l'autorité du chef qui avait le droit d'intervenir pour le

punir, lorsque le patron avait lieu de se plaindre des malfaçons de son collaborateur. Le chef du métier pouvait même ordonner de retirer des mains du travailleur paresseux tous les outils, et celui qui était l'objet d'une telle mesure ne trouvait plus d'emploi auprès d'un autre maître, à moins que son chef ne lui pardonnât ses fautes. Il est juste de dire que peu de conflits survenaient entre patrons et ouvriers. La raison en est dans la communauté d'existence des deux catégories : employeurs et employés.

Le consommateur était efficacement protégé par les règlements de la police des métiers. Partant du principe qu'il est bon de faire le bien et mauvais de laisser pratiquer le mal, les auteurs, qui rédigèrent les recueils de textes où le « Mohtecib » puisa ses règles de conduite, eurent soin de retenir l'attention de cet officier de police sur les moyens de sauvegarder la santé de ses contemporains ; de leur assurer une alimentation saine, des vêtements loyalement fabriqués et des conditions de vente conformes aux règles de l'échange islamique.

Non seulement les corps de métiers, mais encore les professions qu'on qualifie aujourd'hui de libérales, étaient soumises à l'autorité du contrôleur général des métiers et des transactions.

*La relation entre le régime corporatif dans le pays islamique
et le régime corporatif occidental.*

M. Germain-Martin, qui a soigneusement étudié cette question dans son livre *Les Bazzars du Caire*, arrive à la conclusion suivante : « La vie en corporations est un fait accompli dès le ix^e siècle dans le nord de l'Afrique. En France, les premiers statuts corporatifs connus sont de la première moitié du xiii^e siècle (1235 à 1245). N'est-il pas intéressant de noter que la rédaction du premier recueil des règlements et des statuts

corporatifs date de la seconde moitié du XIII^e siècle ? Étienne Boileau n'a-t-il pas eu l'idée d'écrire son livre des métiers après avoir entendu parler des manuscrits de la *Hisba* ou livre de la police des métiers d'Orient ?

On a déjà indiqué dans d'importantes études les résultats des Croisades pour le développement du commerce entre les ports de la Méditerranée.

... La civilisation arabe inspira les recherches des alchimistes, des médecins, des philosophes d'Europe. Nous ajouterons qu'elle exerça une profonde action sur l'organisation des villes. Certains historiens ont cru pouvoir trouver une explication de l'origine de corps de métiers dans l'influence traditionnaliste des anciens collèges d'artisans existant dans les villes à l'époque du Bas-Empire. Cette hypothèse, qui suppose chez les hommes du XI^e et du XII^e siècle des persistance de souvenirs historiques lointains, nous paraît moins vraisemblable que celle qui consisterait à voir dans les rapides progrès de l'organisation corporative, au XIII^e siècle, une conséquence du contact de l'Occident avec l'Orient. Nous croyons à l'influence de la civilisation arabe, à l'influence de l'organisation administrative de la cité orientale sur l'organisation des métiers et de la police en Occident et surtout en France.

Non seulement il y a une grande analogie entre les fonctions du Mohtecib et celles du prévôt des marchands, mais encore certaines coutumes du régime corporatif et des anciennes corporations d'Orient, présentent de frappantes ressemblances.

Le métier, en Orient, comprenait la triple hiérarchie des maîtres compagnons et apprentis. Pour être admis comme maître il fallait faire un chef-d'œuvre, et les maîtres en charges jugeaient si l'artisan était digne de devenir leur égal.

Il est vrai qu'au Caire, à Damas, l'accès à la maîtrise comporte une initiation. Mais en France, les compagnonnages ne

pratiquèrent-ils pas, lors des réceptions, des rites dont jusqu'à présent l'origine paraît des plus obscures aux historiens ?

Or, dans les réceptions des compagnons en France, telles qu'elles nous sont révélées par les documents des archives de Blois, ne sont-ce pas des séries de salut analogues à celles qui étaient imposées à l'aspirant au titre de maître en Orient ?...

On sait, et nous l'avons écrit au cours de cette étude, que les musulmans firent souvent appel aux chrétiens pour édifier leurs mosquées. Les Européens, qui bâtirent en Syrie les châteaux reproduisant les lignes des forteresses de France, furent en contact avec les ouvriers et constructeurs arabes.

Ils connurent les rites symboliques du serrage, entremêlés d'invocations à Dieu ; et ces pratiques rapportées en Occident par les ouvriers et tâcherons, spécialisés dans l'industrie du bâtiment se répandirent lentement dans les autres métiers, tout en se déformant. Vers la fin du xvii^e siècle, les milieux francs-maçonniques qui ne gardèrent plus de l'ancienne organisation professionnelle que les cérémonies d'initiation utiles pour reconnaître le vrai frère du faux. Les compagnonnages continuèrent au contraire les traditions et les pratiques qui remontaient aux Croisades et résultaient du contact des chrétiens et des musulmans¹. »

La suppression des corporations en Égypte.

Les corporations se sont maintenues avec des vicissitudes jusque dans la seconde moitié du xix^e siècle.

Au moment de l'expédition de Bonaparte, leurs cheiks relevaient de l'intendant des janissaires, chef de la police du Caire. Lors de l'expédition d'Égypte, Bonaparte réglemente à nouveau les métiers et crée tout une industrie à l'européenne ; puis Mohamed Ali Pacha tente d'introduire dans le pays la grande indus-

1. Voir p. 90 et suiv. *Les Bazars du Caire*. Germain-Martin.

trie, en même temps qu'il s'efforce d'accaparer la petite, il soumet cette dernière à un régime officiel, prend les artisans à sa solde et leur fournit la matière première qu'ils doivent rendre sous forme de produit achevé. Cette centralisation à outrance constitue un véritable essai de collectivisme, dans lequel tout travail industriel est fait sur l'ordre de l'État et pour le compte de celui-ci, elle ne réussit pas et disparaît avec son créateur.

Ces deux interventions de Bonaparte et Mohamed Ali précipitent la chute du régime corporatif.

Saïd Pacha enleva aux cheiks des corporations le droit d'infliger des peines corporelles et des amendes et Ismaïl Pacha les transforma en fonctionnaires, qu'il nomma et chargea de percevoir une sorte d'impôt des patentes.

Peu à peu, et surtout depuis l'occupation anglaise de 1882, les corporations perdent leurs dernières attributions officielles, leur caractère d'institutions de droit public.

Le décret du 9 janvier 1890 relatif à l'impôt des patentes proclame le libre accès à toutes professions et supprime l'obligation de l'apprentissage.

Aujourd'hui, il n'existe plus entre les membres d'un même métier que des groupements volontaires.

Les artisans ont vu la suppression des anciennes corporations plutôt avec joie qu'avec tristesse. Cet état d'esprit s'explique par deux raisons : d'abord, le rôle du chef de métier, comme percepteur d'impôt, reste aussi profondément gravé dans l'esprit des vieux artisans. Pressé par le gouvernement, qui lui demandait de faire entrer les taxes bien et vite, le chef n'avait qu'une préoccupation : s'acquitter de son rôle de répartiteur et de percepteur. Les amitiés et les haines réglaient les cotes de chacun, et de nombreux abus étaient commis par les chefs lors de l'évaluation de bénéfices probables réalisés par l'artisan.

En second lieu, le régime corporatif paraissait ne plus pré-

senter aucun intérêt au point de vue de l'apprentissage, des œuvres d'assistance et de l'organisation contre les méfaits de la concurrence. Le chef de la corporation s'occupait bien toujours du placement des ouvriers, mais afin de percevoir des taxes à son profit. Les qualités morales et l'habileté manuelle des nouvelles recrues ne lui importaient plus. On ne demandait plus au maître de faire chef-d'œuvre. Le côté d'assistance mutuelle, secours aux veuves et orphelins, aux ouvriers nécessiteux et malades, était négligé au point que de telles pratiques n'ont laissé aucun souvenir dans l'esprit des anciens membres de la corporation.

Quand l'ouvrier ou le petit patron pense à tous les abus qui furent commis, c'est avec un air de profonde satisfaction qu'ils voient le régime actuel. Le passé leur paraît noir de vexations et de brimades. Les avantages réels du régime corporatif ont été oubliés.

SECTION II

Les syndicats modernes.

A côté des vestiges de l'ancien régime corporatif, qui ne sera bientôt plus qu'un souvenir en Égypte, se sont formées, à une époque récente, quelques associations d'un caractère entièrement différent, répudiant toute attache avec le passé et copiées sur celles qui ont pris en Europe l'importance que nous savons. Elles répondent aux mêmes besoins que les syndicats ouvriers en Europe et elles ont les mêmes tendances ; aussi sont-elles écloses dans les milieux où le travail est organisé d'après les méthodes modernes et, en particulier, dans les grandes industries égyptiennes comme les chemins de fer, les industries textiles, l'industrie du tabac et des cigarettes et l'industrie du sucre.

Ces associations ouvrières ont pris en fait une importance croissante ; mais jusqu'ici, la loi égyptienne les ignore. Dans ces

conditions, la jurisprudence a eu à trancher la question de savoir si les associations à but désintéressé, comme ces groupements de travailleurs devaient, pour acquérir la personnalité morale, se conformer aux formalités que les Codes mixtes et indigène exigent des sociétés à but lucratif, c'est-à-dire des sociétés civiles et de commerce ?

Successivement, les tribunaux indigènes et la juridiction mixte, cette dernière par un arrêté de la Cour d'Alexandrie du 24 février 1909, se sont décidés pour la négative et il en résulte que les associations ouvrières, lorsqu'elles ont un but désintéressé, comme la défense des intérêts et l'assistance de leurs membres, peuvent se former librement ; elles jouissent de la pleine personnalité morale, ce qui les rend capables de devenir propriétaires d'immeubles et de meubles, d'ester en justice et d'accomplir tous les actes de la vie civile, à charge seulement d'avoir des statuts qui prouvent leur constitution régulière et délèguent à certains membres le droit de gérer les intérêts du groupe.

Comme toujours, ces associations ouvrières sont nées à la suite de grèves, qui ont montré aux travailleurs l'utilité de grouper leurs forces : grèves des ouvriers cigarettiers en 1899 et en 1903, grève des tramways du Caire en 1908, des cochers en 1909. La plus ancienne d'entre elles est la (Ligue internationale des ouvriers de la fabrique Matossian de cigarettes), qui fut créée le 8 août 1908 ; elle fut bientôt suivie, le 17 octobre 1908, par la « Ligue internationale des ouvriers cigarettiers et pape-tiers du Caire ».

M. Vallet, qui les a étudiées avec soin ¹, constate qu'au 1^{er} janvier 1911, onze associations ouvrières avaient été fondées au Caire, savoir : deux qui n'avaient pas réussi à s'organiser encore

1. Voir *Contribution à l'étude de la condition des ouvriers de la grande industrie au Caire*, p. 141 et suiv.

(syndicat des employés de tramways et des cochers), une qui avait disparu (l'Association mutuelle des employés de bureau) ; deux qui étaient en formation (celles des employés du tribunal mixte et des clercs d'avocats mixtes) et six autres qui fonctionnaient, la Société mutuelle des clercs d'avocats indigènes, celles des concierges et interprètes d'hôtels, les deux ligues de cigarettiers sus-indiquées, la ligue typographique, et enfin, la plus importante de toutes, le syndicat des œuvres manuelles.

Au total, ces groupements comprenaient, au 1^{er} janvier 1911, 4.658 ouvriers et employés.

Le plus considérable, le Syndicat des œuvres manuelles avait, en 1911, 3.000 membres et un budget de 414 L. E.

Fondé en 1909, par les créateurs des écoles populaires de nuit, il vise à englober tous les ouvriers de fabrique du Caire. D'après ses statuts, il doit fournir à ses membres des secours, en cas de maladie et de chômage, créer pour eux des bibliothèques, des cours et des conférences, encourager l'enseignement professionnel, et constituer une caisse des retraites ; il a donc un vaste programme d'amélioration de la condition matérielle et morale de ses adhérents. Au point de vue politique, ses tendances sont nettement nationalistes. Toutefois, il a eu soin de toujours maintenir son action sur le terrain professionnel.

Le nombre de ces syndicats a considérablement augmenté depuis lors.

Le 27 février 1921, s'est fondé une C. G. T. égyptienne, qui a reçu l'adhésion de 22 syndicats ; un 23^e, la Fédération des employés de Banque, déclare que ses statuts ne lui permettent pas de donner son adhésion ¹.

Dans ces dernières années, les syndicats ouvriers ont rapidement progressé, le nombre de leurs adhérents a considérablement augmenté.

1. V. Blanchard. *Cours d'économie politique*, p. 1046.

D'après les statistiques publiées par le B. I. T.¹, la fédération des syndicats ouvriers en Égypte (Le Caire) comprend 150.000 membres et le nombre des organisations affiliées est 60 ; en outre, le consortium des syndicats et associations des ouvriers d'Alexandrie comprend 50.000 membres et le nombre des organisations affiliées est 25.

En 1935, une scission s'est produite au sein de la Confédération générale pour des raisons politiques. Actuellement, il y a la Confédération placée sous le patronage de S. E. Hamdy Seif-El Nasr Pacha, ministre de l'agriculture, qui a une tendance wafdiste, et la Confédération placée sous le patronage de l'honorable El Nabil Abbas Halim, qui a une tendance indépendante. Actuellement, on espère rétablir l'unité de la Confédération ouvrière pour grouper toute la classe ouvrière pour la défense de sa cause.

Quel est l'avenir du mouvement ouvrier en Égypte et dans quelle mesure un parti ouvrier pourra-t-il se développer à l'ombre du Wafd ? Autant de questions auxquelles M. Zoher Sabry a répondu, le 15 décembre 1936, dans le discours prononcé à la fédération ouvrière d'Alexandrie et publié dans *Le Guéhad*.

« Si nous n'arrivons pas à nous entendre avec le Wafd, comment voulez-vous que nous puissions aboutir à quelque chose ? D'ailleurs, jusqu'ici, nous n'avons eu qu'à nous louer d'eux. Votre loi sur les accidents du travail a été adoptée en trois jours par la Chambre des Députés et par le Sénat ; cependant que le Parlement français a mis trois ans pour accepter ce projet. Cela veut dire que les Députés du Wafd ont beaucoup de sympathie pour le mouvement ouvrier.

Mais, si nous disions demain : « Nous sommes un parti ouvrier », ou bien : « Nous sommes des socialistes », cela vou-

1. L'année sociale, 1935-1936 : *La fédération des syndicats ouvriers en Égypte* (Le Caire).

drait dire que la guerre est déclarée entre les classes, entre les capitalistes et les ouvriers. Où irions-nous ? Vous savez bien que le nombre actuel des ouvriers ne suffit pas à faire élire un député. Vous pensez si on pourra faire quelque chose d'utile.

En combien de temps pensez-vous avoir au Parlement la majorité nécessaire pour faire adopter vos projets ? C'est là la question principale.

Aussi, je suis venu aujourd'hui vous prévenir, non point par crainte d'un parti des ouvriers ou du socialisme, mais par crainte d'une guerre qui lèserait considérablement les intérêts ouvriers.

Comment voulez-vous qu'on déclare la guerre à un gouvernement et à un parlement s'ils nous offrent, tous les jours, une partie de nos réclamations ?

Voilà d'ailleurs, le Ministre du Commerce qui promet la loi sur les assurances sociales pour la prochaine session. C'est à cette époque qu'on promulguera la loi reconnaissant les syndicats ouvriers. Ces syndicats qui régleront l'application des autres lois telles que le projet de la limitation des heures de travail des prix, des congés, des augmentations et des gratifications.

En d'autres termes, c'est le syndicat qui aura à défendre la dignité de l'ouvrier de façon à empêcher qu'il ne soit traité comme une marchandise exploitée par les capitalistes.

Toutes ces questions intéressant les ouvriers ont besoin de protection. Or, il n'y a pas de protection sans lois. Après la législation sur les accidents du travail, on verra prochainement les lois assurant les ouvriers contre les maladies et le chômage. »

L'organisation des syndicats ouvriers en Égypte est très variable. — Certains d'entre eux sont des associations groupant tous les travailleurs manuels d'une même entreprise, sans distinction de catégorie, comme par exemple l'organisation des employés de tramway du Caire et d'Alexandrie. Dans d'autres cas, les syndicats réunissent les individus exerçant dans la ville

une certaine profession, par exemple les cuisiniers du Caire et les boulangers d'Alexandrie. Il existe parfois, dans les villes plus petites, un syndicat unique englobant les travailleurs de métiers divers, avec, pour chacun de ceux-ci, une section spéciale. Dans un très petit nombre de cas, les organisations s'étendent à toutes les personnes exerçant une profession déterminée en Égypte (par exemple le Syndicat des marins), mais les associations de ce genre sont rares. Dans la plupart des cas, les syndicats sont des organes locaux. Outre les syndicats de travailleurs de l'industrie, on trouve également au Caire et à Alexandrie des syndicats d'employés de commerce.

Leur activité. — La plupart des syndicats ont pu instituer des systèmes de secours mutuels, bien que les sommes dont ils disposent soient, en règle générale, modestes. Ils accordent à leurs membres des secours médicaux en cas de maladie, l'assistance judiciaire en cas d'action intentée pour obtenir réparation d'accidents du travail ou de renvois injustifiés, et ils versent parfois de légers secours de chômage. Mais les syndicats ouvriers égyptiens s'occupent surtout de la défense des intérêts de la classe ouvrière en demandant l'élévation du standard de vie de cette classe et l'amélioration des conditions du travail.

M. Butler nous dit : « Les prises de contact que j'ai eues avec les syndicats au Caire et à Alexandrie m'ont procuré une documentation abondante et précieuse sur les conditions existant dans les différentes branches d'activité qu'ils représentent. J'ai pu faire, aussi, de courtes visites aux sièges des syndicats à Damanhour, Jantah et Mehalle et Koubra ; j'ai été frappé du caractère pratique et concret de leurs revendications. Les syndicats sont, de toute évidence, préoccupés avant tout d'obtenir des améliorations effectives des conditions du travail et ils m'ont paru s'intéresser peu aux questions générales de philosophie sociale. C'est ainsi, par exemple, que le porte parole

des dirigeants de vingt-cinq syndicats à Alexandrie, souligna la nécessité d'une meilleure instruction des travailleurs, dénonça les loyers élevés perçus pour les logements de la classe ouvrière et affirma le besoin de réglementer légalement la durée du travail dans une proportion correspondant aux conditions particulières à chaque industrie. On protesta contre l'usage de faire payer les salaires par des intermédiaires, et on souleva la question du chômage. A Mehalla, l'attention fut attirée également sur la crise du chômage, ainsi que la fréquence, chez les tisseurs à la main, des affections pulmonaires causées par de mauvaises conditions sanitaires. Si, dans l'ensemble, les syndicats firent montre d'une modération remarquable dans leurs revendications et ne témoignèrent d'aucune hostilité à l'égard des patrons, j'ai, du moins, acquis l'impression qu'en réclamant des conditions meilleures et un niveau de vie plus élevé pour les ouvriers, ils exprimaient un désir qui commence à se manifester avec acuité chez les travailleurs industriels d'Égypte. A la vérité, de nombreuses indications révèlent que l'ouvrier d'industrie prend conscience de plus en plus de l'insuffisance de ses conditions de vie actuelles, et qu'il demandera vraisemblablement avec insistance croissante qu'il y soit porté remède ¹.

Les syndicats des fonctionnaires. — D'après la jurisprudence égyptienne, les rapports de l'État et des municipalités avec leurs fonctionnaires sont régis par les règles du contrat de travail. Cette question est très importante parce que les arguments des adversaires de la syndicalisation administrative en France reposent surtout sur la dénégation du caractère contractuel du lien juridique unissant le fonctionnaire à l'État, M. le professeur Oualid nous dit dans son cours : « En somme, l'argument revient à affirmer le caractère particulier, la nature

1. Rapport Butler, p. 9.

spéciale du contrat d'emploi du fonctionnaire. Leur engagement contractuel a un caractère de droit public, qui exclut radicalement le droit de défendre leurs intérêts par la voie de l'organisation professionnelle...

Pour M. Hauriou, la situation des fonctionnaires nommés n'est pas contractuelle. Elle est essentiellement réglementaire. Elle résulte d'une réquisition à laquelle le fonctionnaire donne une simple adhésion, c'est une réquisition consentie ¹ ».

Pour notre maître M. Oualid, qui est l'apôtre de la syndicalisation des fonctionnaires, les éléments d'un lien contractuel entre l'État d'une part et le fonctionnaire de l'autre sont réunis. « A notre avis, oui, il y a en effet tous les éléments d'un contrat, c'est-à-dire d'une part détermination de l'objet, et d'autre part, échange de consentement ². »

Or, on voit qu'en Égypte, la thèse de M. le professeur Oualid triomphe sans opposition. Mais, en fait, la syndicalisation administrative est très peu développée en Égypte. Au Caire, se trouve un syndicat général des fonctionnaires du gouvernement égyptien qui a un nombre restreint de membres et une sphère d'activité trop limitée.

Les règlements interdisent aux fonctionnaires égyptiens de s'occuper de politique. C'est pour cette raison, semble-t-il, que la plupart des fonctionnaires ne veulent adhérer à aucun syndicat. Ils craignent que cette participation les entraîne dans les courants de la politique.

Les organisations patronales en Égypte. — Tandis qu'en Égypte, les syndicats ouvriers sont pauvres, mal organisés et dispersés, au contraire les syndicats patronaux sont riches et bien organisés. En outre, les différentes organisations patronales sont groupées dans une très puissante fédération, fondée

1. Cours 1935-1936, p. 236.

2. Cours de doctorat, 35-36, p. 239.

en 1924, qui s'appelle « la fédération égyptienne des industries » présidée par M. Naus Bey. Parmi les membres du conseil d'administration de cette fédération, on trouve un certain nombre de très grandes personnalités égyptiennes comme S. E. Ismîl Sidky Pacha, l'ancien premier ministre (vice-président du conseil d'administration) et S. E. Mohamed Tallat Harb Pacha, l'administrateur délégué de la banque Misr et S. E. Gabriel Iahla Pacha, le directeur-proprétaire du journal *Al-Ahram*.

Le Gouvernement est représenté par un délégué dans cette fédération. La fédération possède un bulletin bi-mensuel *l'Égypte industrielle* qui lui sert d'organe. La fédération a pour but principal de défendre les intérêts des industriels égyptiens.

La fédération a la sympathie du Gouvernement qui l'encourage à développer l'industrie nationale.

La dernière chambre syndicale ralliée à la fédération est la chambre syndicale de l'industrie laitière, dont nous citerons l'objet statutaire comme exemple de l'activité des organisations patronales en Égypte :

« La chambre syndicale s'occupe de toutes les questions concernant directement ou indirectement l'industrie laitière d'Égypte, et notamment de : 1° faire auprès des autorités et institutions compétentes les démarches qu'exige l'intérêt collectif des adhérents et même l'intérêt particulier de l'un quelconque d'entre eux ; 2° organiser entre ses affiliés toutes institutions de solidarité corporative et de prévoyance ; 3° à la demande d'une des parties intéressées, prêter son concours en vue de la solution amiable des différends pouvant surgir entre les membres, ou entre ces derniers et des tiers ¹ ».

Les employeurs égyptiens et le mouvement syndical. — Un

1. V. *L'Égypte industrielle*, 1^{er} janvier 1937, p. 48.

article paru dans l'organe de la fédération égyptienne des industries ¹ permet de définir l'attitude actuelle du patronat égyptien à l'égard du mouvement syndical ouvrier.

« Il n'y a pas de question ouvrière en Égypte, dit l'organe des industries, si on entend par là l'opposition d'intérêts entre employeurs et travailleurs. Ce sont quelques agitateurs, étrangers au monde des travailleurs, qui s'efforcent de faire naître une telle opposition d'intérêts et ceci au grand dam des classes laborieuses, de la paix sociale et de l'économie nationale du pays. Le syndicalisme qu'ils préconisent a une allure nettement révolutionnaire. Avec celui-là, le patronat égyptien ne voit d'autre issue que la lutte, mais il serait prêt à reconnaître l'opportunité d'un groupement professionnel de vrais travailleurs intellectuels et manuels sans l'intervention de tiers, aussi bien que des employeurs, mais dans un but exclusivement éducatif, de relèvement moral et social, de mutualisme et de collaboration, sous l'égide et le contrôle de l'État, agissant comme agent du maintien de l'égalité et de l'ordre. Un tel mouvement ne devrait pas avoir d'attaches avec les mouvements syndicaux étrangers, il devrait s'harmoniser avec les mœurs du pays et tenir compte du niveau intellectuel et économique de l'ensemble de la population. »

Le Gouvernement et les syndicats ouvriers en Égypte. — Avant la guerre, le nombre des ouvriers syndiqués était faible et les syndicats n'avaient pas encore presque aucune force, pour cette raison le Gouvernement les a ignorés totalement. Mais, après la guerre et à la suite du mouvement nationaliste égyptien de 1919, les syndicats prirent un grand développement et les ouvriers furent parmi les éléments les plus actifs dans la lutte pour l'indépendance politique. Le Gouvernement d'alors

1. *L'Égypte industrielle*, 15 mars 1935.

a pris une attitude nettement hostile à l'égard des syndicats.

Il n'a pas, il est vrai, combattu le mouvement syndical ouvertement ; mais il a pris un détour. Il a décidé de priver les syndicats de ressources par la loi numéro 2 de 1921, qui interdisait les cessions de salaire à un syndicat, à une association ou à tout autre groupement professionnel. L'article 1^{er} de la loi dispose :

(1^o Les sommes revenant aux ouvriers, gens de service, commis ou employés, à titre de salaires, gages ou traitements, ne peuvent être cédées en tout ou en partie, soit directement, soit par personne interposée, à un syndicat, à une association, ou à tout autre groupement professionnel, quel que soit la forme sous laquelle le groupement est constitué.

La présente disposition s'applique à tout mandat en recouvrement des dits salaires, gages ou traitements.)

Le but essentiel de cette loi, n'était pas, en effet, de protéger le salaire, mais bien d'affaiblir les syndicats.

Dans les considérants de cette loi, il est dit : « considérant qu'il n'existe pas actuellement de législation réglementant la constitution des syndicats ;

Considérant que cet état de choses a donné lieu, dans la pratique à des abus... »

Les dispositions de ce genre ont le plus souvent un résultat contraire à celui qu'elles se proposent. Privés de ressources, les syndicats ne peuvent organiser des services d'assurance ou de secours mutuels ; ils se trouvent rejetés vers l'agitation politique. Les syndicats pauvres qui sont irresponsables n'hésitent pas à provoquer des grèves pour des motifs futiles. Au contraire, les syndicats riches hésitent à s'engager dans une grève ; ils calculent auparavant les ressources dont ils disposent, réfléchissent s'ils pourront la soutenir longtemps et supportent leurs chances de succès. On attribue fréquemment la sagesse

des Trade-Unions anglaises au chiffre relativement élevé de leurs ressources. En tous cas, les mesures prises par les autorités égyptiennes n'ont pas empêché le mouvement syndical de se développer.

En 1922, intervint la déclaration britannique qui proclama l'indépendance de l'Égypte. La constitution de 1923 garantit la liberté d'association. L'article 21 de cette constitution dispose : « Les Égyptiens ont le droit de s'associer. La loi règle l'exercice de ce droit. »

Dès lors, on peut dire que la liberté syndicale est reconnue par le législateur égyptien.

A ce propos, notre éminent maître, M. le professeur Oualid nous dit : « La liberté syndicale est évidemment fonction de l'ensemble des libertés dont jouit un pays. Elle se situe, en particulier, dans l'ensemble du droit d'association, dont elle est un aspect, et elle reflète assez bien, dans les textes qui la reconnaissent et qui l'organisent, les vicissitudes de l'histoire politique et de l'histoire sociale des différents pays ¹ ».

En même temps, il fallait aussi protéger la liberté individuelle comme dit M. Oualid, « la première question qui se pose est celle de connaître le domaine respectif, la conciliation possible entre la liberté d'association et la liberté individuelle, quand elle en demeure simplement un attribut, susceptible ou non d'être exercée, peut devenir une limitation et une négation de la liberté individuelle, quand elle dégénère en contrainte ou obligation d'association... Faisant une application particulière de cette appréhension d'une atteinte à la liberté individuelle aux syndicats professionnels, le ministère des Colonies dans la séance du Sénat du 18 mai 1921, s'exprimait ainsi : « Quand vous mettez l'individu devant le syndicat, devant la puissance

1. *Cours de doctorat*, 35-36, p. 55.

collective, la lutte n'est pas égale. La gravité du péril, et ce qu'il y a de moralement odieux dans la tyrannie des masses puissantes écrasant le faible isolé justifient une répression spéciale. Ajoutons, d'ailleurs, que dans la pratique, c'est dans les abus possibles en matière syndicale qu'est le danger véritable. L'évolution s'est produite ; les événements se sont transformés, ce que l'on considérerait autrefois comme étant un moyen de défense contre des intérêts individuels ou collectifs trop puissants est devenu souvent un instrument de tyrannie à l'égard des isolés. La protection de la liberté d'association, quand il s'agit de faire entrer un individu dans un groupement, ou de son droit de ne pas y entrer, se confond en réalité avec la protection individuelle ¹ ».

Dans ce but, le législateur égyptien a promulgué la loi n° 37 de 1923, qui a ajouté l'article 324 *ter* au code pénal indigène. Cet article punit quiconque, à l'aide de violences, voies de fait, intimidations, menaces ou manœuvres, aura porté ou tenté de porter atteinte au droit d'autrui de faire ou de ne pas faire partie d'une association. Dans la note explicative de cette loi, le législateur dit : «... De même, les ouvriers ont le droit de fonder des associations ou syndicats, mais ils ne peuvent contraindre leurs camarades à faire partie de leur association, de même qu'ils ne peuvent empêcher un membre de quitter l'association, dont il a fait jusqu'alors partie. Le droit de se syndiquer ne doit pas avoir pour effet de supprimer celui de ne pas se syndiquer... »

* * *

Enfin, on a senti la nécessité d'une loi spéciale sur les syndicats en Égypte.

Le directeur du bureau du travail égyptien nous dit son

1. *Cours de doctorat*, 35-36, p. 161 et suiv.

rapport : « Il suffit de signaler qu'en fait les associations syndicales existent et ont existé depuis environ vingt-cinq ans et que leur évolution récente, sous la conduite de leur leader, el-Nabil Abbas Halim, leur a donné une importance spéciale. A en juger, des vues exprimées par la Fédération Égyptienne des Industries et par bon nombre des journaux égyptiens qu'étrangers, les classes laborieuses ne sont pas les seules à sentir le besoin de voir promulguer une loi réglementant les associations professionnelles ¹. »

Un projet de loi sur les syndicats et les contrats collectifs du travail. — La Commission de la législation ouvrière, présidée par Rida Pacha, a vu que les contrats collectifs sont très importants au point de vue de la paix sociale. La conclusion de ces contrats est trop rare en Égypte, et il fallait une loi reconnaissant ces contrats pour les répandre.

La conclusion de ces contrats étant une des principales attributions des syndicats, la commission a estimé d'élaborer un projet sur les syndicats et les contrats collectifs.

Ce projet comprend les articles suivants :

1° Les travailleurs ainsi que les employeurs ont le droit de s'unir pour la défense de leurs intérêts respectifs en formant des syndicats ou des associations professionnelles.

2° Jouiront de la personnalité juridique et pourront conclure des contrats collectifs de travail et exercer par suite les droits et actions qui en dérivent, ou qui s'y rattachent les associations et syndicats d'employeurs et de travailleurs qui remplissent les conditions suivantes, c'est-à-dire :

a) S'ils sont constitués au moins par deux employeurs ou par cinquante travailleurs. Dans l'un ou l'autre cas, les membres doivent appartenir à une même profession ou à des professions similaires, ou à des professions connexes ;

1. Rapport annuel, 1935, p. 20.

b) Si leur acte de fondation est enregistré ;

c) Si les statuts du syndicat ou de l'association ont été approuvés en assemblée générale et enregistrés.

Les syndicats ou associations professionnelles ne pourront s'occuper d'autre chose que leurs intérêts directs, ni utiliser leurs fonds dans des questions politiques ou religieuses. Toute infraction à cette disposition entraînera la dissolution du syndicat ou de l'association par arrêté du ministre de l'Intérieur.

3° Les actes de fondation des dites corporations ainsi que leurs statuts seront enregistrés au Bureau du Travail après autorisation du Ministre de l'Intérieur. Les contrats collectifs de travail seront enregistrés sur un autre registre. La date de présentation et la date d'enregistrement doivent être mentionnées sur chaque document.

Le ministre de l'Intérieur déterminera par arrêté les formalités de l'enregistrement, et établira, s'il le juge nécessaire, les taxes y relatives.

4° Les contrats collectifs de travail sont les conventions conclues par les syndicats ou les fédérations de travailleurs avec un employeur, un syndicat ou une fédération d'employeurs. Ils seront soumis aux mêmes règles et engageront les mêmes responsabilités que les contrats individuels de travail.

5° Les syndicats et fédérations d'employeurs ou de travailleurs dont l'acte de fondation n'a pas été enregistré conformément aux dispositions de la présente loi ne peuvent conclure de contrats collectifs.

6° Afin de produire ses effets légaux, tout contrat collectif de travail devra être dressé par écrit et enregistré au Bureau du Travail.

7° Le contrat collectif du travail sera conclu pour la même période et dans les mêmes conditions que celles prescrites par les dispositions de la présente loi pour le travail individuel.

8° Sont considérés comme compris dans un contrat collectif de travail et, par suite, tenus à se conformer à ses stipulations :

a) Les employeurs et les travailleurs ne faisant pas partie d'un syndicat, mais qui se sont unis pour conclure le contrat de travail.

b) Les employeurs et les travailleurs qui ont conclu le contrat de travail par l'intermédiaire de fondés de pouvoir. Les fondés de pouvoir devront présenter leurs pouvoirs par écrit ;

c) Les employeurs et les travailleurs qui deviennent membres du ou des syndicats contractants après que le contrat en question a été conclu et présenté à l'enregistrement ; et, à cet effet, les termes du contrat seront portés à leur connaissance lors de leur admission comme membres.

9° Les membres de syndicats ou d'associations d'employeurs ou de travailleurs seront responsables de l'accomplissement des obligations contractées par leurs corporations respectives.

10° La responsabilité des corporations violant le contrat collectif pourra être mise en cause par les corporations avec lesquelles elles auront passé le contrat directement, ou par l'un quelconque de leurs membres, en ce qui concerne les dispositions par lesquelles le membre est visé, si, après en avoir été requises, les dites corporations n'ont pas engagé devant le tribunal, les procédures nécessaires.

Les corporations sont responsables de la violation des contrats collectifs qu'elles concluent. Leurs représentants ou directeurs ne sont responsables que dans les cas où la violation a été commise par eux personnellement.

11° Les droits et obligations dérivent d'un contrat collectif, ainsi que les actions auxquelles ils donnent lieu, en prescrivant dans les délais stipulés par les dispositions de la présente loi au chapitre respectif.

12° Le ministre de l'Intérieur pourra exécuter les dispositions

du présent chapitre dans les localités et aux dates où il estimera l'exécution nécessaire.

Commentaire du projet.

Les opinions ont beaucoup varié sur cette question. Il s'agissait de décider si le Gouvernement reconnaîtrait ou non les syndicats. Quelques membres de la commission ont fait ressortir que le syndicalisme est l'une des principales manifestations de la vie des travailleurs dans les pays avancés ; que l'existence des syndicats, leur diffusion et le développement de leur autorité, qui marchent de pair avec la grande industrie, constituent un des pas que toute nation devrait faire pour améliorer le sort de ses travailleurs et réaliser l'équilibre entre ses diverses classes. Les syndicats sont l'organe par lequel les travailleurs défendent leurs intérêts et leurs droits vis-à-vis des employeurs ; c'est pourquoi ils sont devenus une force considérable, au point que beaucoup de gouvernements ont été obligés de les reconnaître et de les organiser. Ces organismes ont beaucoup contribué à améliorer les conditions matérielles et morales des travailleurs, les ont incités à l'économie, leur ont inculqué l'esprit de coopération ; ils se sont occupés de projets utiles à leur santé, tels que la construction d'habitations à bon marché, la création des jardins publics, l'organisation des exercices physiques comme ils ont travaillé activement à relever leur niveau au point de vue technique et pratique, à fonder des coopératives de consommation pour approvisionner les travailleurs de produits à la fois bons et bon marché, à organiser des caisses de prévoyance pour les secourir en cas de maladie, de retraite et de chômage, etc...

Les syndicats étant une nécessité de la vie des travailleurs qui ont atteint un certain degré d'évolution, on a constaté lorsque des obstacles sont dressés contre eux, qu'ils se sont

constitués sous différentes formes : sociétés coopératives, par exemple, ou sociétés de bienfaisance, etc... Il vaudrait mieux, par conséquent, que le Gouvernement reconnaisse les syndicats, les organise et les contrôle.

D'autres membres de la Commission estiment, au contraire, que les syndicats sont une source d'anarchie et d'agitation, un champ libre où les ambitieux peuvent tirer toutes sortes de profits personnels. Entre certaines mains, les syndicats peuvent devenir une arme dangereuse contre l'ordre social, d'autant plus que les travailleurs sont très influençables et d'un discernement insuffisant. Ces organes deviennent plus nuisibles encore lorsqu'ils sont dirigés par des hommes ayant intérêt à susciter des conflits entre travailleurs et employeurs. En Angleterre, les syndicats se sont divisés en rouges, qui représentent l'agitation et en jaune, qui penchent pour la paix.

Quelques membres ont fait ressortir que l'existence des syndicats ont poussé à la paresse le travailleur, de sorte qu'il n'est plus aussi actif et productif que par le passé.

D'autre part, un des membres a présenté deux rapports, l'un du commandant de la police du Caire et l'autre du commandant d'Alexandrie, où ces hauts fonctionnaires émettent l'avis que la loi ne reconnaissent pas les syndicats, en raison des perturbations et des désordres auxquels il faudrait s'attendre si leur existence était reconnue légalement. Ils estiment que cette reconnaissance ferait des syndicats une puissance considérable et un instrument dangereux entre les mains des agitateurs qui voudraient les exploiter pour un but personnel ou politique. On ne pourrait alors les tenir qu'au prix de grosses difficultés, qui nous sont épargnées en ce moment.

La Commission a fini par adopter le principe de la reconnaissance des syndicats. Mais elle a entouré cette reconnaissance de garanties sérieuses. En effet, le projet édicte l'obligation

d'enregistrer au Bureau du Travail les actes de fondation des syndicaux, en prévoyant que cet enregistrement ne peut être opéré sans l'autorisation du ministre de l'Intérieur ; l'article 2 dispose que si le syndicat s'occupe d'autre chose que ses intérêts directs, ou utilise ses fonds dans des questions politiques ou religieuses, le ministre de l'Intérieur pourra le dissoudre. L'article 12 accorde au ministre de l'Intérieur le droit de déterminer la date et le lieu d'application de ce projet ; de sorte qu'il pourra, s'il le juge nécessaire, en exécuter les dispositions après cinq ans, par exemple, ou ne l'appliquer qu'au Caire et à Alexandrie seulement ; ou adopter d'autres mesures laissées à sa libre appréciation.

Le Gouvernement wafdiste actuel a estimé que ce projet est insuffisant pour assurer le développement des syndicats. En juin 1936, un comité spécial composé du directeur général du Commerce et de l'Industrie, président, et du contrôleur de la section commerciale, directeur du service de l'enregistrement commercial, contrôleur du commerce extérieur, directeur de la section administrative au Bureau du Travail, et directeur de la section des chambres de commerce, membres, a été institué pour étudier la question des syndicats ouvriers et présenter un rapport au ministre lui permettant d'introduire une législation appropriée sur la question.

Ce comité n'a pas encore achevé son travail.

En outre, le Gouvernement a décidé d'élaborer un projet spécial sur les conventions collectives dans un prochain avenir.

Il est certain que ces lois seront promulguées dans un prochain avenir.

CHAPITRE VII

CONFLITS COLLECTIFS ENTRE PATRONS, OUVRIERS ET EMPLOYÉS

Il peut se produire deux sortes de conflits entre patrons et ouvriers.

1^o Les uns sont des différends individuels entre un patron et un ouvrier, apprenti ou employé, à l'occasion du contrat de travail ou d'apprentissage. Pour statuer sur des contestations de cette nature, en Égypte, il faut s'adresser aux juges de droit commun. Certaines législations étrangères ont établi des tribunaux pour statuer sur ces différends. Dès le début du XIX^e siècle, le législateur français a été l'initiateur des conseils de prud'hommes, qui s'occupent de trancher les différends individuels. Ainsi la juridiction du travail est ou tend à l'être, une juridiction spéciale peu coûteuse, simplifiée, rapide, avec participation des intéressés et avec des juges professionnels. C'est le cas des conseils de prud'hommes tels qu'ils fonctionnent en France et en Belgique, des « *arbeitsgerichte* » allemands. A notre avis, l'application de ce système est à envisager en Égypte.

2^o Les autres sont des conflits collectifs qui tantôt mettent aux prises un patron et tous les ouvriers d'une même entreprise ; tantôt se généralisent et s'étendent à une branche entière ou même à plusieurs branches d'industrie. Ces conflits ont naturellement retenu l'attention dans tous les pays où ils atteignent à l'occasion une grande ampleur.

A l'origine, on a invité ordinairement l'État à intervenir uniquement pour prévenir une agitation sociale possible ; mais cette intervention se justifie à l'heure actuelle du point de vue économique par la nécessité de prévenir des pertes pour l'économie nationale.

Le devoir du législateur est donc de prévenir ces conflits, et si les moyens préventifs échouent, d'en faciliter la solution pacifique.

C'est pourquoi nous diviserons ce chapitre en deux sections :

I. Les coalitions et les grèves.

II. La conciliation et l'arbitrage.

SECTION I

Les coalitions et les grèves.

Définitions. — « L'on désigne, en droit industriel, sous le nom de coalition l'action concertée d'un certain nombre de patrons ou d'ouvriers, pour la défense de leurs droits ou de leurs intérêts communs. La coalition, qui éveille toujours l'idée d'un conflit au moins latent entre deux collectivités, l'une ouvrière, l'autre patronale, ou entre un patron et son personnel ; est le prélude assez ordinaire de la grève, ou suspension brusque du travail s'il s'agit d'une coalition ouvrière, du lock-out ou arrêt concerté du travail suivi de fermeture des ateliers, s'il s'agit d'une coalition patronale ; mais il serait cependant inexact de considérer le mot coalition comme synonyme de grève. La coalition est à la grève ce que l'ultimatum est à la déclaration de guerre ¹. »

En Égypte, tandis que les coalitions patronales et les lock-out sont très rares, au contraire on trouve que depuis le début de ce siècle les coalitions ouvrières et les grèves sont de plus en plus

1. Pic, *Législation industrielle*, I, 69.

nombreuses, autant qu'on puisse en juger en l'absence de statistiques précises.

Les premières manifestations semblent remonter à 1904. Elles eurent pour foyer les tramways et les fabriques de cigarettes. Des grèves éclatèrent tant parmi les ouvriers de ces fabriques que parmi les conducteurs de tramways, et elles s'accompagnèrent de la formation de groupements syndicaux. La grève dans les fabriques de cigarettes n'avaient duré qu'une semaine. Mais elle avait été suivie de la création d'une association, qui demanda à ses adhérents une cotisation mensuelle de 5 piastres et s'engagea à défendre leurs intérêts.

En 1905, les ouvriers tailleurs réclament, surtout dans les milieux qui emploient des Syriens et des Européens, une hausse des salaires. Ils font grève, certains patrons prennent les devants et proclament le lock-out. Le résultat le plus important de ce mouvement fut la création d'un syndicat qui a fixé des prix minima pour la confection à domicile des gilets, pantalons, jaquettes, etc. Les affiliés s'engagent à ne pas accepter de travail, en dessous des prix des tarifs imposés aux patrons.

Plus importantes furent les grèves des receveurs et des waltmen de la Compagnie des tramways du Caire en octobre 1908. Leurs réclamations avaient pour but d'obtenir la limitation de la journée de travail à une durée de huit heures ; un relèvement de 40 % des salaires jusqu'à concurrence d'une somme mensuelle de 462 piastres tarif (120 francs) ; un congé d'un mois ou une gratification égale à la solde d'un mois ; défense devait être faite aux fonctionnaires de la Compagnie de frapper, d'injurier ou d'outrager les ouvriers. Le syndicat demandait à être reconnu par le patronat ; il prévoyait la création d'un comité mixte composé d'une part de trois délégués des ouvriers. La Compagnie ne donna aucune suite à ces desiderata. Une grève s'ensuivit et l'intervention du Gouvernement y mit fin.

A la même époque, la grève des voituriers et ouvriers ne dura que deux jours, mais causa quelque émoi. Mais en général, avant la guerre, le nombre des grèves était réduit et leur extension limitée. On s'explique ainsi l'absence jusqu'en 1923 de tout texte égyptien concernant les grèves et les coalitions.

Après la guerre, à la suite du mouvement nationaliste de 1919 qu'on a justement qualifié « le réveil de l'Égypte », des grèves ont éclaté partout tant parmi les ouvriers que parmi les fonctionnaires et les employés des services publics. En conséquence de la gravité de ce mouvement, le législateur dut intervenir par la loi n° 37 de 1923. Cette loi a ajouté au Code pénal l'article 103 *bis* qui punit les grèves de fonctionnaires ; l'article 327 *bis* qui réglemente le droit de grève dans les entreprises privées concessionnaires d'un service d'utilité publique et l'article 327 *ter* qui réprime les atteintes portées à la liberté du travail. Voici le texte de ces articles :

108 *bis*. Les fonctionnaires ou employés publics, au nombre de trois au moins et après concert préalable, abandonnant indûment leur service, seront punis d'un emprisonnement ne dépassant pas six mois ou d'une amende n'excédant pas L. E. 100.

Les mêmes peines seront applicables à tout fonctionnaire ou employé public qui omet intentionnellement de remplir l'un des devoirs de sa charge, si son abstention met ou est de nature à mettre en danger la vie, la santé ou la sécurité des personnes, si elle entraîne ou est de nature à entraîner une émeute ou si elle a porté préjudice à un service public.

Aux fins du présent article, sont assimilés aux fonctionnaires ou employés publics, tous les salariés qui sont, à un titre quelconque, au service du Gouvernement ou d'une autorité provinciale, municipale ou locale.

Dans l'exposé des motifs de cette loi on donne les raisons qui justifient l'adjonction de cet article au code pénal.

« Il n'existe pas, dans la loi, de dispositions frappant les fonctionnaires et employés qui abandonnent le service public dont ils sont chargés. Il est cependant généralement reconnu qu'une grève dans un service public constitue un fait illicite ; on ne peut admettre, en effet, que l'intérêt général de la collectivité se trouve subordonné à l'intérêt particulier des agents chargés d'assurer un service public. Sans doute, dès maintenant, les peines disciplinaires peuvent atteindre les agents qui abandonnent le service dont ils sont chargés et ces peines peuvent aller jusqu'à la révocation. Mais les peines disciplinaires sont parfois insuffisantes pour réprimer des actes qui peuvent revêtir un caractère de particulière gravité, et risquent de paralyser le gouvernement du pays dans ses fonctions essentielles.

... Le texte de l'article 108 *bis* vise dans son alinéa 1^{er} la coalition des fonctionnaires et employés. La condition que l'abandon de service avait pour but ou a eu pour effet d'entraver l'accomplissement d'un service public, a été omise, parce que la coalition des fonctionnaires et employés en vue de l'abandon d'un service public doit être réprimée en elle-même, en tant qu'elle constitue un préjudice ou un danger pour l'intérêt public, et cela indépendamment du but visé ou de l'effet obtenu par cet abandon collectif. Le second alinéa de l'article 108 *bis* proposé a pour but de réprimer l'omission, même individuelle, de la part d'un fonctionnaire ou employé public, de remplir l'un des devoirs de sa charge... en effet, le devoir peut résulter non seulement de la loi, mais d'un règlement d'un ordre légitime. Il a semblé nécessaire aussi d'étendre quelque peu la disposition du second alinéa, en ce sens que l'omission du devoir devrait être réprimée non seulement quand elle est de nature à mettre en danger la vie, la santé, ou la sécurité des personnes ou si elle entraîne ou est de nature à entraîner une émeute, mais aussi lorsqu'elle est de

nature à léser les intérêts collectifs qui sont liés à la marche des services publics.

Il a fallu enfin fixer dans un troisième alinéa le sens extensif qu'il y a lieu de donner, pour l'application de cette disposition, à l'expression « fonctionnaires et employés publics » qui a reçu dans une série d'articles du Code pénal un sens relativement restrictif. L'article proposé, visant, d'une part, la coalition des fonctionnaires, et, d'autre part, l'omission des devoirs, doit, en effet, recevoir son application non seulement dans le cas où il s'agit d'un fonctionnaire investi d'une fonction publique, mais aussi dans le cas de tout agent qui, à un titre quelconque, participe à l'accomplissement d'un service public, c'est-à-dire de tout service assuré par l'État ou pour une administration publique, y compris les administrations provinciales ou locales. »

327 *bis*. Il est interdit aux employés et salariés qui dépendent d'une entreprise privée concessionnaire d'un service d'utilité publique, comme les chemins de fer, les tramways, l'éclairage, la fourniture d'eau, etc., de cesser le travail collectivement ou par groupe de façon à entraver le fonctionnement du service, sans en avoir préalablement avisé le Moudir ou le Gouvernement quinze jours au moins avant le moment où ils ont l'intention de cesser le travail. L'avis sera donné par écrit, il sera signé ou cacheté par les employés ou salariés qui ont l'intention de cesser le travail et indiquer les raisons de cette cessation. Un reçu indiquant la date et l'heure de la réception de l'avis sera remis aux intéressés.

Le fait de cesser le travail sans avoir préalablement observé les prescriptions et le délai de l'alinéa précédent constitue une infraction possible d'une amende n'excédant pas 50 livres égyptiennes.

Toute personne qui aura incité les dits employés ou salariés à cesser le travail en passant outre aux prescriptions ou délais

prévus au présent article sera passible d'un emprisonnement ne dépassant pas un an ou d'une amende n'excédant pas 100 livres égyptiennes.

Dans l'exposé des motifs de cet article on donne les raisons de son adoption :

« Lorsqu'il s'agit de services publics concédés, l'abandon de service de la part des employés ou des ouvriers qui en dépendent doit être considéré d'une manière spéciale ; en effet, ces personnes occupent une situation intermédiaire entre celle des fonctionnaires et employés d'un service public proprement dit et celle des employés d'une industrie privée. Il paraît difficile, à moins de leur assurer simultanément un statut spécial qui leur donne des garanties similaires à celles dont jouissent les fonctionnaires et employés de l'État, de leur enlever le droit de grève ; mais, par contre, on est obligé de tenir compte du fait que les services publics concédés répondent au même titre que les services publics proprement dits, à des besoins collectifs des habitants du pays, besoins auquel l'initiative privée ne peut normalement satisfaire.

Dans ces conditions, étant donné le caractère d'utilité publique que revêt le service auquel ils sont attachés et, par voie de conséquence, l'obligation dans l'intérêt général, d'assurer la continuité du dit service, on ne peut pas admettre que les ouvriers de services concédés cessent collectivement ou par groupe leur travail sans donner un préavis suffisant.

L'objet de l'art. 327 *bis*, est précisément d'empêcher les grèves par surprises et d'accorder un délai suffisant, soit pour arriver à concilier les intérêts en présence, soit tout au moins pour prendre les mesures en vue d'assurer la continuation provisoire du service en attendant la solution du conflit.

Une peine plus sévère a été prévue au dernier alinéa du dit article 327 *bis* pour atteindre les personnes qui incitent les

employés ou ouvriers des services publics concédés à l'inobservation des prescriptions légales et encourent en fait une responsabilité plus grave.

327 *ter.* sera puni d'un emprisonnement ne dépassant pas un an ou d'une amende n'excédant pas 50 L. E. quiconque, à l'aide de violences, voies de fait, intimidations, menaces, ou manœuvres, aura porté ou tenté de porter atteinte :

1° Au droit d'autrui de travailler ; 2° Au droit d'autrui d'employer ou de s'abstenir d'employer une personne quelconque...

La présente disposition s'applique alors même que les violences, intimidations ou manœuvres auraient été exercées contre la femme ou les enfants de la personne visée.

Sont considérés, notamment comme manœuvres, les faits suivants :

1° Suivre la personne visée d'une manière persistante dans ses allées et venues ;

2° Cacher ses outils, ses vêtements ou d'autres objets dont elle fait usage pour son travail, ou l'empêcher de tout manière de s'en servir.

3° Le tenir dans une attitude menaçante auprès de sa maison ou de tout autre endroit où elle habite ou travaille.

Sera punie d'une même peine toute personne qui aura, d'une manière quelconque, incité à commettre l'une des infractions prévues au présent article.

Dans l'exposé des motifs de cet article, le législateur égyptien a précisé clairement son attitude sur la question des coalitions et grèves.

Le Gouvernement n'a pas à intervenir, en principe, dans les conflits d'ordre privé, entre employeurs et employés, mais en cas de conflit, il appartient au Gouvernement d'assurer le maintien de l'ordre, d'une part, et de réprimer d'autre part les atteintes à la liberté du travail. Les pouvoirs ordinaires de la police suffi-

sent, en général, à assurer les maintiens de l'ordre et les autorités peuvent toujours recourir à la force armée si cela est nécessaire. Mais les dispositions actuelles du Code pénal ne suffisent pas à réprimer les atteintes à la liberté du travail.

Les ouvriers qui dépendent d'une entreprise privée peuvent bien s'entendre pour suspendre le travail sans s'exposer à des pénalités ; mais ceux d'entre eux qui ne veulent pas suspendre le travail doivent être libres de continuer à travailler sans se voir exposés aux menaces et aux intimidations de leurs camarades. De même que le droit de se mettre en grève ne peut avoir pour effet de porter atteinte à la liberté du travail d'autrui. Et, comme conséquence, l'employeur doit rester libre dans le choix de ses ouvriers, sans qu'on puisse, par des menaces ou intimidations, lui imposer ou lui interdire telle ou telle catégorie de personnes, suivant qu'elles font ou non, partie de tel ou tel groupement.

Ce sont là des principes qu'il est bon de rappeler et qu'il est du devoir du Gouvernement de faire respecter.

L'article 327 *ter* a précisément pour but de réprimer les atteintes à la liberté du travail sous les diverses formes qu'elles revêtent généralement. Cette disposition est inspirée notamment de la législation française (art. 414 et S. du code pénal), de la législation belge (loi du 30 mai 1892), de la législation anglaise (Conspiracy and protection of property act. 1875), et de la législation italienne (art. 1653 du Code pénal).

Il n'est pas douteux que cette disposition assurera à l'avenir dans les conflits du travail une protection plus efficace des ouvriers que des patrons.

SECTION II

La conciliation et l'arbitrage.

Grèves et lock-out ont de graves inconvénients économiques et constituent une rupture de la paix sociale. On doit les prendre, suivant M. Hauriou, comme un pis aller admis par notre droit contemporain (comme les guerres privées ont été admises au Moyen Age) en attendant des temps meilleurs et jusqu'à un bon règlement des questions industrielles. D'ici là ; il peut paraître de bonne politique sociale de chercher à prévenir la fréquence des grèves et lock-out comme de prévenir les guerres. De même que le droit international nous offre plusieurs procédures juridiques pour résoudre pacifiquement les conflits, de même le droit industriel nous offre deux procédures pour éviter grèves et lock-out, à savoir ; la conciliation et l'arbitrage.

La première se borne à aboucher les deux parties en conflit afin qu'elles discutent leurs prétentions et arrivent, si possible, à une entente amiable ; le second remet à un tiers, à un arbitre, le soin de trancher le différend, et le plus souvent les parties s'engagent à l'avance, par le compromis d'arbitrage, à exécuter sa sentence. Elles enchaînent donc leur liberté, tandis que celle-ci demeure entière dans la tentative de conciliation. Les deux institutions paraissent faites, pour se compléter, les intéressés essayant de s'accorder, puis s'ils n'y réussissent pas, s'en remettent au jugement d'un arbitre.

Les premières applications de cette manière de trancher les conflits collectifs ont eu lieu en Angleterre. Une grève s'élevait en 1860, à Nottingham dans la bonneterie, et l'un des principaux industriels intéressés, Mundella, offrit aux patrons et aux ouvriers d'établir un conseil de conciliation, comprenant un nombre égal de représentants des deux parties ; toutes les diffi-

cultés relatives au salaire et aux conditions du travail devaient lui être soumises. L'institution réussit si bien qu'on la rendit permanente. D'autre part, pour le cas où la conciliation n'aurait pu aboutir, un juge anglais, Kettle, organisa un « tribunal arbitral » composé, d'un nombre égal de patrons et d'ouvriers, présidé par un départiteur n'ayant aucun intérêt dans le litige, ordinairement un magistrat. Cette institution, au début, n'avait, comme celle de Mundella, qu'un caractère temporaire ; elle était constituée, pour chaque litige séparément, les deux parties s'engageant à l'avance à exécuter la décision qui interviendrait.

Ces deux sortes d'institutions ont été imitées dans plusieurs pays, et sont devenues permanentes. Les pouvoirs publics ont cherché à aider, par divers procédés à multiplier ces solutions pacifiques des conflits collectifs.

Toutefois la question de la conciliation et l'arbitrage n'a pas encore reçu de solution définitive et la conception qu'on s'en fait change d'un pays à l'autre ; obligatoire dans les uns (Australie, Nouvelle-Zélande, Italie), facultative dans d'autres. Il en est ainsi de plusieurs pays où l'on n'a pas encore fixé le rôle, ni de l'État, ni des organisations créées pour prévenir les conflits du travail ou pour les résoudre pacifiquement. Cette question est discutée nationalement et internationalement. Elle est aussi liée très intimement à l'idée syndicaliste, et à celle de la convention collective du travail.

Cette question a préoccupé dès le premier jour l'Organisation internationale du travail. En effet, après la guerre, par suite du grand nombre de conflits industriels, elle est urgente.

En 1924, la Conférence chargeait le bureau d'entreprendre l'étude des règles de droit relatives aux conflits collectifs et des moyens employés jusqu'à ce jour dans les différents pays pour résoudre ces conflits par la conciliation et l'arbitrage.

Ce travail est achevé. On en tire les idées suivantes : Dans un

très grand nombre de pays, les lois et systèmes concernant la conciliation et l'arbitrage, ne cessent de se transformer. La crise rend des modifications nécessaires. Ces modifications proviennent du souci d'empêcher que la pression de la crise n'entraîne une aggravation des conditions du travail. Dans les pays où le recours à l'arbitrage est facultatif, les organes compétents s'efforcent d'obtenir une solution amiable des conflits. Dans ceux où l'arbitrage est obligatoire on peut remarquer une tendance générale qui consiste en ce que le rôle de l'État va grandissant dans la fixation des conditions de travail.

La création d'une commission de conciliation du travail en Egypte.

A la suite des nombreuses grèves qui ont éclaté en Égypte après l'armistice (11 novembre 1918), le Gouvernement a jugé utile de créer un organe officiel qui pourrait intervenir dans les conflits entre employeurs et employés et chercher à les apaiser. Le décret du 25 août 1919 a institué ainsi une « Commission de conciliation de travail » composée de membres nommés par le Gouvernement. Son but est d'examiner toute demande d'intervention du Gouvernement entre patrons et employés, de désigner des personnes chargées de présider les réunions de conciliation entre eux, de proposer des projets d'arrangement et de conciliation, et d'homologuer les accords intervenus entre les partis, enfin, d'étudier toutes les fois qu'elle le trouvera utile, les questions de sa compétence.

La soumission des litiges industriels à cette commission reste purement facultative.

Les comités de conciliation créés en 1919 furent, à la suite d'une série d'expériences, réorganisées en 1924, comme suit :

- 1° Le Moudir (le préfet) ou le Gouverneur, Président ;
- 2° Le chef du Parquet, ou le Sous-Moudir, ou le Sous-Gouverneur ;

3° Un juge du tribunal indigène.

4° Un représentant des travailleurs intéressés ;

5° Un représentant de l'employeur intéressé.

En pratique, un délégué du Gouvernement était ordinairement désigné pour siéger dans le Comité. Depuis la création du Bureau du Travail ce ne fut qu'un Comité ainsi composé qui ne fut convoqué qu'une seule fois pour trancher un différend ouvrier. Il s'agit du conflit qui avait surgi entre les travailleurs de la Compagnie des Tramways d'Alexandrie et la direction de la dite compagnie, conflit qui avait failli finir par une grève. Le différend fut tranché par le Comité dont la décision fut acceptée par les deux parties.

A notre avis, l'organisation de ces comités de conciliation est critiquable. Il est de beaucoup préférable de chercher à obtenir un arrangement amiable par l'intermédiaire d'une personne étrangère agissant comme conciliateur, plutôt que de donner à l'une ou à l'autre des parties l'impression qu'un règlement a été imposé sous la pression du Gouvernement. Il faut aussi remarquer que la conciliation est une mission spéciale, qui requiert de la part du conciliateur du tact, de la patience, de la force persuasive à un degré exceptionnel.

En tout cas il est nécessaire que le Moudir ou le Gouverneur s'abstiennent, en premier lieu, de se prononcer sur les arguments respectifs des parties en cause. En agissant ainsi, ils pourraient nuire à leur autorité en tant qu'arbitres suprêmes éventuels, auxquels les parties pourraient être amenées par le conciliateur à recourir.

L'actuelle organisation de la conciliation paraît bien rudimentaire. Quant à l'organisation de l'arbitrage, elle est inexistante. Le Gouvernement a senti le besoin de réorganiser la conciliation et d'organiser un système d'arbitrage pour trancher les conflits collectifs du travail. Dans le discours du trône du

21 novembre 1936, le président du Conseil a annoncé que le Gouvernement allait élaborer un projet de loi sur la conciliation et l'arbitrage. Mais cette loi n'a pas encore vu le jour.

De son côté, le Bureau du Travail égyptien, depuis sa création s'est mis en mesure de s'occuper des conflits dès l'origine, autant que possible. Cette action a toujours eu des conséquences heureuses.

Ci-dessous un état indiquant les conflits dans lesquels le Bureau du Travail eut à intervenir dès 1931 à 1934.

*Etat indiquant quelques-uns des conflits
dans lesquels le bureau du travail est intervenu.*

DATE	LOCALITÉ	EMPLOYEUR	CAUSES DU DIFFÉREND
Janvier 1931 . .	Mehalla El Kobra, Rosette, Manzala et Damiette.	Propriétaires des fabriques de « Mallass » de soie.	Réduction du tarif douanier sur les soieries.
Octobre 1931 .	Le Caire . . .	Fabrique de poteries Marangakis.	Réclamation d'indemnités de renvoi pour des ouvriers renvoyés par mesure d'économie.
Octobre 1931 .	Alexandrie . .	Salt and Soda.	Réclamation d'indemnité de renvoi.
Octobre 1931 .	Alexandrie . .	Salt and Soda.	Renvoi de cinq hommes.
Décembre 1931.	Asswan. . . .	Messrs, Topham, Jones, Railton Limited « Barrage d'Aswan ».	Réclamation d'augmentation des salaires correspondant à la dépréciation de la livre égyptienne.
1931 et 1932 .	Port Saïd et Ismailieh . . .	Compagnie Universelle du canal de Suez.	Conditions de travail des ouvriers hors cadre.
Mars 1932 . . .	Le Caire . . .	Tramways du Caire.	Conditions du travail.
Juin 1932 . . .			
Mars 1934 . . .			
Mai 1932 . . .	Le Caire . . .	Fabrique de cigarettes Bustany.	Grève déclarée faute par l'employeur d'avoir repris au service deux ouvriers révoqués pour désobéissance.

DATE	LOCALITÉ	EMPLOYEUR	CAUSES DU DIFFÉREND
Novembre 1932.	Le Caire . . .	Fabrique de cigarettes Bustany.	Plainte du service d'emballage pour service excessif et bas salaires.
Mai 1932 . . .	Le Caire . . .	Journaux Kas-hkoul et El-Thagr.	Défaut de paiement des salaires.
Mai 1932 . . .	Le Caire . . .	Sawaris Omnibus Cy.	Renvoi des ouvriers de la dite Société lors de son amalgamation avec « la Egyptian Omnibus Company ».
1932	{ Le Caire . . .	Egyptian General Omnibus Company.	Heures de travail, réduction de 10 p. 100 des salaires pour hausse des prix de la benzine, suspension des augmentations de salaires, etc.
1933			
1934			
Octobre 1932. .	{ Le Caire . . .	Filateurs de soie.	Réduction des salaires et des jours ouvrables.
Novembre 1933.			
Mars 1934. . .			
Mars 1933. . .	Alexandrie . .	Alexandria Tramways Company.	Indemnités de renvoi, révocation des travailleurs dont les salaires sont saisis, arrêtés, réduction de l'allocation de cherté de vie.
Juin 1933. . .	Le Caire . . .	Fabrique de cigarettes Gianaclis.	Suspension du travail pour réparations effectuées à la fabrique.
Juin 1934. . .	Le Caire . . .	Hassan Rashed, tisseur.	Demandes d'augmentation des salaires refusée par l'employeur.
Juin 1934. . .	Le Caire . . .	Tanneries du Vieux Caire.	Heures de travail et taux des salaires.
Juillet 1934. .	Le Caire . . .	Ibrahim Soussou, fabricant de savon.	Heures de travail.
Septembre 1934.	Le Caire . . .	Omnibus El-Sabban ligne Darrassa-Ataba El-Khadra)	Menace de renvoi du personnel pour expiration de la concession.

Un projet de loi sur la conciliation et l'arbitrage

La Commission de la législation ouvrière présidée par Rida Pacha a élaboré un projet qui contient les articles suivants :

1° Tout conflit collectif survenant entre un groupe de travailleurs et un employeur au sujet de l'exécution du contrat de travail pourra être soumis, d'un commun accord à la commission de conciliation dans la circonscription de laquelle se trouve l'établissement industriel ou commercial dont relèvent les deux parties ou l'une d'elles.

2° Il sera institué, dans la circonscription de chacun des trois tribunaux mixtes, une commission de conciliation composée du président du tribunal indigène de première instance, de deux juges du même tribunal (ou, si l'une des deux parties est étrangère, du président du tribunal mixte de première instance et de deux juges, dont un égyptien, du même tribunal) et de délégués nommés par les travailleurs et les employeurs. Un commis du tribunal indigène ou du tribunal mixte, suivant le cas, sera désigné pour assumer la fonction de greffier des audiences de la commission.

3° Si les deux parties acceptent l'arbitrage des commissions prévues à l'article précédent, la procédure devant ces commissions sera soumise aux dispositions du chapitre x, section VI du Code de procédure civile et commerciale indigène, ou aux dispositions du titre IV, section V du Code de procédure civile et commerciale mixte.

4° Si la commission de conciliation ne parvient pas à faire disparaître les causes du conflit à elle soumis, ou à nommer les deux parties à accepter l'arbitrage, il en sera dressé procès-verbal et la mission de la commission prendra fin.

5° Les autres conflits qui ne rentrent pas dans la compétence

des Commissions de conciliation seront soumis à la juridiction de droit commun, en tenant compte des règles suivantes :

1^o Les affaires concernant le travail et les travailleurs seront jugées avec célérité ;

2^o Les jugements par défaut ne seront pas susceptibles d'opposition, et le délai d'appel sera de quinze jours à partir de la date de notification du jugement.

Commentaire du projet. — Cette question a donné lieu à de grandes diversions de vues entre les membres de la Commission. Il s'agissait de savoir si la conciliation et l'arbitrage devront être obligatoires ou non, quels sont les conflits à soumettre à la conciliation et à l'arbitrage, ou des deux. Les uns ont été d'avis que la conciliation et l'arbitrage fussent facultatifs, comme en Belgique, en Hollande et en Angleterre. D'autres ont estimé que la conciliation et l'arbitrage devront être obligatoires comme en Australie, en Nouvelle-Zélande et dans le canton de Genève. La France, la Belgique et la Hollande ont institué différents organismes indépendants pour régler les conflits individuels, et en cas de besoin, les conflits collectifs. Par contre, l'Angleterre et les États-Unis ainsi que certains cantons de la Suisse, ont institué des organismes dont la compétence principale est de régler les conflits individuels.

La Commission a remarqué que les quelques gouvernements qui ont établi le recours obligatoire à l'arbitrage et édicté que la décision des arbitres fût exécutoire n'ont pu, en effet, mesurer l'exécution de ces décisions que lorsqu'elles étaient rendues contre les employeurs. Ceux-ci possèdent des immeubles, des machines, des produits et autres biens qui permettent l'exécution de la décision des arbitres par la voie de la saisie, en cas de besoin. Quant, aux travailleurs, qui sont démunis de ces sortes de biens, les gouvernements ont été dans l'impossibilité de les obliger à s'exécuter. Cette situation est contraire à l'égalité qui

doit régir les deux parties, car, en fait, elle constitue une injustice au détriment de l'une d'elles.

Le but que doit viser le législateur est de rétablir la paix et le calme entre les parties. Si le recours à l'arbitrage est obligatoire et que les décisions des arbitres soient exécutoires, la paix ne sera point assurée, car la partie contre laquelle la décision aura été émise se considérera comme lésée et guettera la première occasion de l'exécuter. Le cas se présente d'ailleurs dans beaucoup de procès ordinaires, où le jugement rendu par le tribunal, loin de réaliser la paix entre les adversaires, pousse au contraire le condamné à se venger du bénéficiaire du jugement. Quelques membres de la Commission ont fait observer que la crise grave que subissent en Australie la navigation et l'industrie minière est due au fait que l'arbitrage là-bas est obligatoire en vertu de la loi ; les décisions des arbitres ayant été contraires aux ouvriers, il n'a pas été possible de les exécuter, et ce fut la cause de la crise. Il paraît même que la Commission impériale nommée à l'effet de faire une enquête à ce sujet, aurait conclu à la nécessité, pour l'Australie de renoncer à la loi dont il s'agit.

Pour ces considérations, et après de longues discussions, la Commission a été d'avis d'adopter le principe de la conciliation et de l'arbitrage facultatifs. Les commissions de consultation et d'arbitrage n'auront à examiner que les conflits collectifs. Quant aux conflits individuels, ils seront de la compétence des juridictions de droit commun, et les affaires de cette nature devront être jugées avec célérité ; les délais d'appels seront réduits.

La Commission s'est ensuite demandé à quel organisme il faudrait confier la conciliation et l'arbitrage.

Elle a estimé qu'il y avait lieu de remplacer par des magistrats les fonctionnaires qui font partie des commissions exis-

tantes. Les employeurs considèrent que l'élément administratif, en tant que responsable de l'ordre et de la sécurité enclin à leur égard d'une forte pression pour arriver à une solution sauvegardant la sécurité et calmer l'effervescence des travailleurs, sans trop se préoccuper du côté économique de la question. Les employeurs, en acceptant de telles solutions, le font pour faire plaisir aux fonctionnaires administratifs, sans être pour- tant, persuadés de l'équité de ces résolutions.

La Commission a estimé que l'élément judiciaire au sein de ces Commissions pourrait vider équitablement les conflits. Ne subissant l'influence d'aucun autre facteur que le facteur de la justice, la médiation des magistrats sera, pour cela, plus propre à concilier les intérêts en conflit. En cela, le projet a suivi l'exemple de l'Autriche, de l'Espagne et du canton de Zurich, où les Commissions de conciliation ne sont composées que de magistrats.

CHAPITRE VIII

LES ASSURANCES SOCIALES

Le développement des assurances sociales est sans aucun doute le fait le plus marquant de la législation ouvrière d'après-guerre. A l'heure actuelle, les assurances sociales sont plus que jamais et dans presque tous les pays à l'ordre du jour des discussions publiques, parlementaires et gouvernementales.

Mais en Égypte, on ne peut, à l'heure actuelle, que dresser un procès-verbal de carence en cette matière.

Cette lacune est certainement des plus fâcheuses.

Le niveau très bas des salaires permet tout juste aux ouvriers de vivre au jour le jour. Ils ne peuvent constituer des épargnes pour parer aux risques d'interruption du travail, par suite de maladies, d'infirmités, de chômage involontaire. Ils ne peuvent mettre de côté pour leurs vieux jours. Le chef de la famille ouvrière n'a rien à laisser à sa veuve et à ses enfants. Les conditions des assurances capitalistes, d'ailleurs peu développées en Égypte, sont inaccessibles pour la classe ouvrière. Les anciennes corporations de métiers qui assuraient un service de secours mutuels ont disparu et rien n'est encore venu les remplacer. Les jeunes syndicats ne sont pas suffisamment organisés, ils ne sont pas riches, et ils ne sauraient assurer le service des assurances ouvrières. On jugera la gravité de la situation si l'on ajoute que ni l'assistance publique, ni l'assistance privée, ne sont bien organisées en Égypte.

Les vieux ouvriers, les malades, les veuves et orphelins de la classe ouvrière se trouvent sans ressources.

La Commission des assurances sociales en Égypte.

Le développement de la législation sur les assurances sociales dans tous les pays civilisés a poussé le législateur égyptien à s'occuper de cette question pour combler cette grande lacune.

Une Commission spéciale fut créée en juin 1936 au sein du ministère de l'Industrie et du Commerce, sous la présidence de Fikry Bey, le sous-ministre du dit Ministère, pour envisager la question de l'établissement d'un système des assurances sociales en Égypte.

Cette Commission n'a pas encore achevé son travail. Un des membres de cette commission, le Dr. Zaky Ab El Mital, notre maître et collègue a fait deux rapports intéressants sur cette question.

Le premier rapport étudie le système des assurances sociales en général. Le deuxième rapport concerne l'assurance maladie.

Le Dr. Zaky propose d'instituer en Égypte pour commencer un système d'assurance maladie, puis d'établir ensuite un système d'assurances invalidité-vieillesse-décès.

Mais pour les assurances maladie il propose que les cotisations soient payées par les employeurs et les ouvriers sans le concours de l'État. Sur ce point nous n'approuvons pas la proposition du Dr. Zaky.

Si la théorie du salaire nécessaire est aujourd'hui très discréditée et si elle est bien en effet démentie par un très grand nombre de faits, il faut bien reconnaître qu'en Égypte aujourd'hui, le salaire se tient à peu près au niveau du salaire nécessaire. Dans ces conditions, on suppose même que la cotisation ouvrière à l'assurance sociale peut rester en fait à la charge de l'ouvrier,

elle entraînerait une effroyable compression d'un niveau de vie déjà très bas. En ce cas, les assurances sociales pourraient être pour la classe ouvrière un mal plus qu'un bien. Et si la charge de la cotisation ouvrière à l'assurance sociale entraînait une hausse des salaires et retombait aussi en fait sur l'entreprise, ce fardeau serait peut-être trop lourd pour une industrie à l'état d'enfance comme est l'industrie égyptienne.

L'État qui a entrepris de protéger cette industrie ne peut se contenter d'élaborer une législation du travail qui implique de lourdes charges financières pour les entreprises et d'en assurer l'application. Il ne réussira à concilier la protection de l'industrie et l'amélioration de la condition des ouvriers que s'il consent à prêter aux réformes sociales un concours pécuniaire.

Il nous paraît très utile pour éclairer l'étude de cette question en Égypte, d'exposer l'œuvre accomplie en ce domaine par l'Organisation Internationale du Travail.

L'O. I. T. et les assurances sociales.

La Conférence de Washington, à l'occasion du chômage avait abordé le problème des assurances sociales, et la convention concernant la protection des femmes, avant et après l'accouchement, prévoyait une indemnité qui serait prélevée sur les fonds publics ou par un système d'assurance.

A Gênes en 1920, à Genève en 1921 la question fut également abordée. En 1924, le Conseil d'Administration demandait au B. I. T de préparer pour la septième session de la Conférence en 1925, un rapport sur les problèmes généraux de l'assurance sociale. Le Bureau accomplit cette tâche et soumit un très intéressant rapport à la Conférence. Ce rapport fut, en effet, le point de départ d'une œuvre très intéressante et féconde.

La Conférence, pour montrer son attachement à la cause,

adopta une résolution générale sur les assurances sociales dans laquelle elle affirmait la grande valeur de cette réforme : « Un régime de travail fondé sur la justice sociale, l'organisation d'une protection efficace des travailleurs contre les risques qui peuvent menacer leur existence et celle de leur famille. Le meilleur moyen d'obtenir une telle protection consiste dans l'institution d'un système d'assurances sociales donnant aux bénéficiaires des droits nettement établis. »

En 1927, la Conférence Internationale du Travail, a adopté les deux projets suivants :

Un système d'assurance maladie obligatoire doit être établi pour les travailleurs du commerce et les gens de maison.

Un système d'assurance maladie obligatoire doit être établi pour les travailleurs agricoles.

Le système d'assurance qu'ils prévoient, est fondé sur le principe de l'obligation et garantit aux assujettis incapables de travailler, par suite de l'état anormal de leur santé physique ou mentale, une indemnité en espèces, au moins pendant les vingt-six premières semaines d'incapacité, à compter du premier jour, indemnisé. Le législateur national détermine le montant des indemnités pécuniaires.

Les deux projets de convention prévoient encore, que l'assuré a droit gratuitement et pour la même période, aux soins médicaux et pharmaceutiques, prestations dont les lois nationales peuvent étendre le bénéfice à sa famille.

Ils indiquent que l'assurance doit être gérée par des institutions autonomes, sous le contrôle des pouvoirs publics. Les assurés doivent participer à l'administration de ces institutions ; ils ont l'obligation de participer comme leurs employeurs ; à la constitution des ressources de l'assurance. En outre, une importante recommandation de la même session de la Conférence, énonce les principes généraux de l'assurance maladie.

Elle donne des directives, des indications sur le montant de l'indemnité d'après le salaire du malade et ses charges de famille, l'organisation du service médical, etc... De plus, pour la solution rapide des conflits qui surgissent entre assurés et institutions d'assurance, elle recommande la création de juridictions spéciales, comprenant des juges ou assesseurs particulièrement au courant du but de l'assurance et des besoins des assurés.

Indemniser, réparer, prévenir, telles sont les trois fonctions essentielles énoncées par cette recommandation, d'une assurance-maladie bien comprise.

Une fois la question de l'assurance-maladie résolue, l'Organisation n'a pas cessé d'étudier en vue de l'ensemble des problèmes posés, quant à la protection des travailleurs contre les aléas de leur existence.

Le B. I. T. après avoir consulté les Gouvernements a établi un rapport, où il met en évidence le vaste développement de l'assurance obligatoire invalidité-vieillesse-décès, au cours des cinquante dernières années, surtout en Europe, mais aussi hors d'Europe. Sont actuellement en vigueur une cinquantaine de législations d'assurance obligatoire, englobant plus de dix millions de salariés auxquels il faudrait ajouter les régimes spéciaux, de couverture des risques de marins, des travailleurs des chemins de fer, des employés et ouvriers des services publics et des fonctionnaires, qui s'appliquent à un grand nombre de personnes.

Si l'on tient compte du fait que le bénéfice des prestations s'étend non seulement aux assurés, mais en cas de décès aux veuves et aux orphelins, on doit reconnaître que l'assurance obligatoire, invalidité-vieillesse-décès, joue un rôle extrêmement important pour la protection d'une masse immense de familles de travailleurs.

Dans ces conditions favorables, la consultation des gouver-

nements à laquelle le Bureau a procédé, conformément aux décisions de la Conférence de 1932, a-t-elle donné dans l'ensemble, des résultats très heureux. Les gouvernements ont répondu aux questions posées par le Bureau et dans l'ensemble, ces réponses furent très favorables.

Presque tous se sont déclarés en faveur de la réforme. De plus, tous la voudraient obligatoire. En tenant compte de cette adhésion générale, la conférence internationale du travail a adopté dans sa dix-septième session 1933, les projets suivants de convention :

Un système d'assurance vieillesse obligatoire doit être établi pour les salariés des entreprises industrielles et commerciales et des professions libérales, ainsi que pour les travailleurs à domicile et les gens de maison.

Un système d'assurance vieillesse obligatoire doit être établi pour les salariés des entreprises agricoles.

Un système d'assurance d'invalidité obligatoire doit être établi pour les salariés des entreprises industrielles et commerciales et des professions libérales, ainsi que pour les travailleurs à domicile et les gens de maison.

Un système d'assurance invalidité obligatoire doit être établi pour les salariés des entreprises agricoles.

Un système d'assurance décès obligatoire doit être établi pour les salariés d'entreprises industrielles et commerciales, et des professions libérales, ainsi que pour les travailleurs à domicile et les gens de maison.

Un système d'assurance décès obligatoire doit être établi pour les salariés des entreprises agricoles.

Deux recommandations sont également adoptées :

La première établira les principes généraux relatifs à l'application des règles incluses dans les conventions, la deuxième concernera les principes directeurs de l'action curative des institutions d'assurance.

Enfin, dans la session de 1934, la conférence internationale du travail a adopté le projet de convention suivant :

« Un système d'indemnités ou d'allocations doit être institué en faveur des chômeurs involontaires. »

Nous croyons qu'il est très nécessaire pour l'Égypte de s'inspirer du travail de l'O. I. T. pour combler la lacune fâcheuse en matière des assurances sociales dans notre pays. Mais à notre avis il faut dans cette question comme ailleurs procéder avec une extrême prudence.

L'Égypte ne pourrait, sans graves inconvénients risquer à appliquer immédiatement les mesures les plus hardies qui ont été adoptées dans les pays les plus fortement industrialisés.

Mieux vaut se contenter de poser au début des fondements solides que de prétendre construire d'un seul coup tout l'édifice.

De nouveaux progrès à cet égard seront possibles à mesure qu'augmenteront la productivité de l'industrie, les profits des salaires et que s'accroîtra l'expérience de l'administration publique.

La législation industrielle des grands pays a été constituée pour une large part, par une série de textes séparés, adoptés pour faire face à une difficulté particulière, ou à un ensemble de conditions spéciales qui avaient pris un caractère d'acuité. On sera assuré de réaliser des progrès plus cohérents et plus réguliers en arrêtant un programme général dont la réalisation pourra se traduire méthodiquement dans la législation et dans la pratique, à mesure que les conditions parlementaires et autres le permettent. En procédant ainsi, on pourra éviter à l'industrie l'imposition simultanée d'un certain nombre de charges nouvelles, et le personnel du service de l'inspection pourra être formé dans de bons principes, sans être brusquement appelé à accomplir de nombreuses tâches compliquées et disparates auxquelles il n'est pas encore actuellement préparé.

Il serait actuellement prématuré pour l'Égypte d'envisager l'institution de l'assurance chômage.

L'application de celle-ci a rencontré de grandes difficultés pratiques dans des pays très civilisés et très développés industriellement. En pratique, elle a presque partout déménagé en pure assistance ; les allocations de chômage sont exclusivement à la charge de l'État ou des autres collectivités publiques pour qui elles constituent un lourd fardeau. Sans doute le système des allocations de chômage s'impose pour des motifs d'humanité. Mais en Égypte, la crise du chômage n'est pas d'une telle gravité que d'obliger de recourir à cette institution.

Il suffit pour le moment d'instituer un système de secours mutuels par les syndicats pour l'aide aux chômeurs.

* * *

Nous tenons, d'autre part, à attirer l'attention de notre Gouvernement vers l'organisation rationnelle de l'assistance publique et privée en Égypte.

Nous ne préconisons pas ici un vaste programme d'assistance sociale, parce que sa réalisation exigerait d'énormes ressources financières dont l'État, les départements et les communes ne sauraient disposer.

Mais il serait possible, même avec les ressources actuelles d'obtenir de bien meilleurs résultats, si l'on parvenait à centraliser les fonds, ou, du moins, à coordonner les efforts et à empêcher un gaspillage, assurément excellent dans ses intentions, déplorable dans ses résultats. « Que les services d'assistance publique et les œuvres d'assistance ou bienfaisance privées, à quelque confession qu'elles appartiennent, quelles que soient les tendances sociales de leurs promoteurs, se prêtent enfin un loyal concours dans cette lutte contre la misère, dont le succès

ou l'insuccès décidera de l'avenir de la société actuelle et de la civilisation même ; que ces œuvres s'unissent et constituent dans tous les centres importants un Office central des institutions charitables, largement doté, pourvu d'agents sûrs, capables de se livrer à des enquêtes sérieuses sur les moyens d'existence des solliciteurs, sur les misères cachées et les fraudes à déjouer ; lorsque cette union pour le bien public sera partout un fait accompli, un pas décisif aura été fait dans la voie de l'organisation rationnelle de l'assistance, et de l'endiguement du paupérisme, sinon de son extinction définitive ¹. »

Le projet de loi sur l'assurance obligatoire contre les accidents du travail. — « L'assurance obligatoire, disons-nous, est le corollaire logique du risque professionnel, soit que l'on envisage l'intérêt des ouvriers, soit que l'on se place au point de vue général de l'industrie et du patronat ². »

Le législateur égyptien a estimé que pour assurer à l'ouvrier victime d'un accident une indemnité effective et utile, il ne suffit pas de mettre légalement cette indemnité à la charge du patron ; il faut encore garantir l'ouvrier contre l'insolvabilité du patron.

En outre, l'obligation d'indemniser tout ouvrier victime d'un accident serait une charge excessive, et même ruineuse pour les petits patrons n'employant qu'un petit nombre d'ouvriers. Le meilleur moyen de préserver la petite industrie de ce danger est de recourir à l'assurance obligatoire.

Pour ces raisons, le Gouvernement égyptien élabore actuellement un projet de loi sur l'assurance obligatoire contre les accidents du travail. Nous ne pouvons pas en donner ici un commentaire, ni en juger, parce que sa rédaction n'est pas encore définitive. Aussi, il serait d'ailleurs bien prématuré de se prononcer

1. Pic. *Législation industrielle*, p. 1074.

2. Pic. *Législation industrielle*, p. 728.

sur ce projet avant de voir les conséquences pratiques de son entrée en application. Nous nous bornons à en analyser ici le contenu pour montrer le développement croissant de notre législation du travail ¹.

Le projet établit tout d'abord une obligation générale. Tout employeur doit assurer contre les accidents du travail tous les travailleurs qui sont à son service et qui bénéficient de la loi n° 64 de 1936.

Sont considérés comme employeurs toutes les personnes physiques ou morales qui occupent des travailleurs soumis à la loi n° 64 de 1936.

Des dispositions alternatives indiquent d'une part les opérations auxquelles devraient se livrer les travailleurs pour bénéficier de la loi : opérations englobant la quasi-généralité de l'activité industrielle et des transports.

En cas de sous-entreprise c'est le sous-traitant qui est tenu d'assurer le travailleur ; mais le chef d'entreprise est tenu conjointement avec lui des paiements de réparation.

En cas de louage d'industrie le maître doit s'assurer que son entrepreneur a assuré ses travailleurs ; la charge de l'assurance incombe exclusivement à l'employeur.

Dans la conclusion du contrat avec l'assureur, l'employeur est tenu de fournir à celui-ci tous éléments d'appréciation du risque assuré ; par contre l'assureur est tenu au secret.

Des dispositions précisent les formalités à accomplir au moment de la conclusion du contrat, au moment de l'accident ainsi qu'en ce qui concerne le versement des primes.

L'employeur doit verser à l'État 5 % du montant des primes payées à l'assureur.

Sont dispensés de l'obligation de l'assurance :

1° L'État, les Conseils de Province et les Conseils Municipaux.

1. Le texte est donné en annexe (p. 331, annexe VI).

2° Les employeurs qui sous réserves de réalisation de certaines conditions sollicitent cette dispense.

Les Compagnies d'Assurances doivent être agréées par arrêté du ministère des Finances ; pour cela elles doivent remplir certaines conditions : enregistrement au ministère des Finances, dépôt d'un cautionnement.

L'agent de l'assureur doit être domicilié en Égypte et doit remplir certaines conditions.

Une comptabilité rigoureuse est imposée à l'assureur ; elle est sujette à une vérification annuelle ; obligation lui est faite de fournir une liste de ses Compagnies de réassurance.

En outre les sociétés doivent remettre au ministère du Commerce et de l'Industrie un compte rendu annuel de leurs opérations et tous éléments propres à faciliter l'exercice du contrôle.

Si ces obligations ne sont pas remplies l'agrément pourra être retiré.

Le contrat d'assurance a pour effet de transférer de l'employeur à l'assureur les obligations pécuniaires et de subroger l'assureur dans les droits de l'employeur. L'assureur bénéficie d'un privilège mais le défaut d'exécution des obligations entre assureurs et employeurs ne peut être préjudiciable au travailleur.

En cas de faute inexcusable de l'employeur celui-ci est responsable de la réparation.

Si la rémunération du travailleur est inférieure à celle déclarée par l'employeur ce dernier doit payer le supplément non déclaré.

L'assureur peut réclamer ce qu'il a payé en trop par suite d'une fausse déclaration de l'employeur.

Le contrat peut être résilié par l'assureur moyennant préavis de quinze jours.

Une caisse d'assurance contre l'insolvabilité patronale connue

sous le nom de Fonds de Garantie est instituée au ministère du Commerce. Elle est alimentée par la perception des amendes et les contributions de 5 % sur les primes d'assurance.

Des amendes sont infligées en cas d'infraction.

Les entreprises existantes ont un délai de trois mois pour se conformer aux dispositions de cette loi.

CHAPITRE IX

LA LÉGISLATION DU TRAVAIL ET L'AGRICULTURE

A côté des dispositions si précises et si variées qui s'appliquent aux travailleurs de l'industrie ou du commerce, la législation protectrice paraît actuellement encore bien rudimentaire à l'égard de l'ouvrier agricole.

Les ouvriers agricoles attendent encore. Leur situation n'est pourtant pas meilleure que celle de leurs camarades des villes ; elle est même probablement pire puisque, on signale comme une calamité, l'exode continu des paysans vers la ville.

On a fait remarquer que la réglementation est plus difficile dans l'agriculture, à cause du caractère saisonnier des travaux, qui exige dans des périodes déterminées des efforts beaucoup plus grands que dans d'autres, et que la surveillance par l'inspection du travail serait presque impossible à organiser, à cause de la dispersion des travailleurs agricoles.

Le journal *The times* dans son numéro spécial sur l'Égypte le 26 janvier 1937, a écrit :

« The policy of the Government in refraining from applying social laws to the landless fellahs is quite intelligible. The ability to profit by social legislation implies a certain level of education and organisation and both of these elements are lacking in the agricultural populations... It is evident at the same time that the introduction of social legislation into industrial life will slowly awake the interest of agricultural workers, and It will be surprising if in 10 or 15 years the fellah does not begin to ask for a new deal. »

« La politique par laquelle le Gouvernement s'abstient d'appliquer les lois sociales aux fellahs sans terre est tout à fait explicable. L'aptitude à profiter de la législation implique un certain niveau d'éducation et d'organisation et ces éléments font l'un et l'autre défaut à la population agricole... Il est aussi certain que l'introduction de la législation sociale dans la vie industrielle élèvera lentement l'intérêt des ouvriers agricoles et il serait surprenant que d'ici dix ou quinze ans, le fellah ne commençât point à demander des réformes. »

Il est certain que les caractères particuliers de l'agriculture exigeraient des mesures spéciales et que l'extension pure et simple des lois ouvrières aux travailleurs de la terre pourrait donner lieu à de grandes difficultés d'application.

C'est en s'inspirant des conditions particulières à l'agriculture que le législateur doit entreprendre la protection des ouvriers des champs.

Le premier point essentiel à considérer, c'est que l'Égypte est encore un pays surtout agricole. D'après les données du recensement de 1927, la population active était répartie de la manière suivante :

Agriculture.	3.525.206
Fabriques.	546.259
Transports	195.989
Mines et carrières	9.710
Commerce	459.363
Domestiques et travailleurs similaires.	212.837
Services publics	189.849
Professions libérales	110.651
Étudiants et divers.	595.801
	5.845.665

Outillage encore primitif ; labours superficiels et population surabondante, tels sont les traits distinctifs de l'agriculture de la vallée du Nil. Partout ailleurs, les gouvernements s'inquiètent de la diminution générale de la population ; ils étudient le moyen de lutter contre ce dépeuplement.

En Égypte, c'est le problème contraire qui s'impose à l'attention des hommes d'État. Ailleurs, c'est la terre qui réclame des bras. Ici, ce sont les bras qui réclament de la terre. Aussi bien le Gouvernement égyptien étudie-t-il les moyens d'accroître les étendues des terres cultivables par une utilisation plus judicieuse et plus complète des eaux d'irrigation fournies toujours par le Nil.

A ce phénomène constant de l'accroissement de la population correspond celui non moins constant du morcellement de la terre, la propriété rurale continue à s'émietter, à se répartir entre un nombre toujours croissant de petits propriétaires, et ce nombre, durant la période écoulée de trente ans (1897 à 1927) est passé de 800.000 à près de 2.100.000 parmi lesquels 1.400.000 environ ne possèdent chacun que les 40/100 d'un feddan, soit 16 à 17 ares, d'où augmentation de la valeur de vente, et en même temps de la valeur locative du sol dont le prix est d'autant plus élevé que le détenteur de quelques ares a besoin d'affermier un supplément d'étendue pour vivre avec sa famille.

Voici en regard les statistiques officielles pour la période de 1897 à 1926 :

	ANNÉE	NOMBRE de propriétaires.	ÉTENDUE totale.	POSSÉDÉE par propriétaire.
Pour l'ensemble du pays	1897	800.782	5.062.071	6FD32 2 h. 65 a
Pour l'ensemble du pays	1926	2.077.584	5.627.501	2FD70 1 h. 14 a
	ANNÉE	NOMBRE de propriétaires.	TOTALE feddans.	ÉTENDUE POSSÉDÉE par propriétaire.
Pour les propriétaires possédant moins de 5 feddans. . .	1897	644.066	1.020.463	1FD58 0 h. 66 a
Pour les propriétaires possédant moins 5 feddan.	1926	1.922.857	1.662.037	0FD86 0 h. 36 a

D'autre part, en 1926, 1.391.533 propriétaires chacun d'une superficie inférieure à un feddan ou à 42 ares possèdent ensemble 555.585 feddans (soit en moyenne par tête 0 FD 40 = 17 ares) ne représentant en somme que le dixième environ du total de la superficie cultivée.

Le nombre de petits propriétaires s'est accru dans la proportion de 1 à 3 (644.066 et 1.922.857) tandis que l'étendue possédée n'a bénéficié que d'une augmentation de CP p. c. 1.020.463 et 1.662.037.

Ces divers chiffres font ressortir.

1° La faible accession des travailleurs agricoles, à la propriété foncière.

2° Le morcellement de la petite propriété qui, dans la presque majorité des cas est de provenance successorale (nombre considérable d'héritiers).

« Il est hors de doute que l'agriculture est affligée par la formation d'une poussière de tout petits domaines dont chacun est insuffisant, surtout dans certaines provinces, à fournir au tenant les moyens indispensables à sa subsistance proprement dite, et en Égypte, plus de la moitié des propriétaires ne possèdent pas plus de quatre dixièmes de feddans. Comment s'étonner, dans ces conditions, de la diminution des rendements et de l'accroissement des décès ?

Comment espérer, dans cet état de choses, une élévation du niveau de vie de la population agricole ? Comment s'étonner de la cherté de la vie et surtout des produits de la terre, lorsque faute de terre à cultiver, les petits propriétaires se résignent à payer des loyers fabuleux ¹ ?

Dès lors on trouve que la question primordiale dans le do-

1. Voir D. I. G. *L'Égyptienne vue à travers l'annuaire des statistiques. Égypte contemporaine*, n° 105, octobre 1928, p. 137.

maine du travail agricole en Égypte, c'est la protection du petit propriétaire.

Il existe actuellement deux lois, qui ont une certaine répercussion sur sa condition, à savoir : « la loi dite des cinq feddans, et la loi sur les sociétés coopératives. »

1^o *La loi n^o 31 de 1912, dite loi des cinq feddans :*

Cette loi a consacré l'insaisissabilité du petit domaine agricole ne dépassant pas cinq feddans (environ deux hectares et demi) ; le même régime s'étend à la maison du cultivateur et à ses dépendances, à deux animaux de trait et aux instruments de culture. Cette insaisissabilité de la petite propriété se retrouve en de nombreux pays, avec des buts divers ; celui que vise la loi de 1912 est très net ; elle veut défendre le petit propriétaire contre l'usure, qui est l'une des plaies de l'Égypte.

A ce propos, M. Michaux-Bellaire écrivait que « nulle part plus que dans les pays musulmans ce fléau de l'usure ne cause de ravages ¹. »

Remarquons que le législateur, pour protéger d'une façon complète ce petit agriculteur, aurait dû déclarer insaisissables, en même temps que la propriété de cinq feddans, les revenus, de ceux-ci ; comme il ne l'a pas fait, le créancier peut saisir tous les revenus de la terre et priver le cultivateur des ressources indispensables à son exploitation.

Du moment qu'il s'agit seulement ici de combattre l'usure aucune restriction n'a été apportée au droit d'aliéner. Le petit propriétaire peut toujours vendre sa terre ; c'est là une différence entre la loi égyptienne et les lois française, américaine et allemande au même sujet, qui restreignent le droit de disposer du bien protégé.

On peut affirmer que cette loi ne saurait à elle seul supprimer l'usure dans le pays. Il faut tenir compte, dans cette question,

1. Voir sa conférence sur l'usure, Paris, 1927.

d'autres éléments importants, comme les besoins d'argent des habitants, l'habileté des usuriers à tourner la prohibition légale, enfin et surtout, les moyens offerts aux cultivateurs pour trouver du crédit à bon marché ; parmi ces derniers, l'organisation des caisses coopératives doit avoir la première place.

2° *La loi sur les sociétés coopératives.* — L'Égypte, dont la terre est très fertile, aurait besoin de nombreuses associations coopératives agricoles qui donneraient aux fellahs l'instruction technique qui leur manque et surtout leur fourniraient du crédit ce qui les délivrerait du joug des usuriers.

Cependant, l'association agricole était très peu développée dans le pays avant la guerre ; faute d'en avoir fait connaître les avantages aux paysans, qui souvent craignent la responsabilité collective et, plus encore, faute de loi sur la matière ou de quelque initiative de la part du Gouvernement auquel on est habitué à demander toute direction.

Le législateur s'est préoccupé de cette question et a rendu à son sujet la loi n° 27 de 1923 ¹ « portant règlement des sociétés coopératives agricoles égyptiennes », puis, il a voulu réglementer l'activité de toutes les branches de la coopération et a remplacé ce premier texte par un autre d'objet plus vaste, la loi n° 23 de 1927 « sur les sociétés coopératives égyptiennes ². »

Ce nouveau texte, en posant des règles générales relatives aux sociétés coopératives de toute sorte, a, pour ainsi dire, absorbé la loi de 1923, et comme celle-ci avait perdu toute utilité, il l'a abrogée. La loi de 1927 autorise les sociétés coopératives égyptiennes à poursuivre les fins les plus variées.

Cette loi met sans doute le mouvement coopératif sous une étroite tutelle de l'État, mais pareille dépendance est nécessaire pour inculquer aux populations du pays le véritable esprit

1. Du 5 juillet 1923, parue au *Journal Officiel* du 19 juillet.

2. Voir le *Journal Officiel* du 15 septembre 1927.

coopératif et pour éviter que des institutions qui doivent être fondées sur une idée de désintéressement et d'entr'aide mutuelle ne dévient de leur but normal et ne soient transformées par leurs fondateurs en moyen de s'enrichir en exploitant les petits artisans ou cultivateurs. Ce danger était particulièrement redoutable en Orient où l'usure est un parasite implanté de toute antiquité, qui sait se couvrir des apparences des plus ingénieuses.

C'est seulement le jour où les habitants du pays auront fait leur éducation mutualiste et compris tous les avantages que procure une pratique de la coopération loyale et dépouillée de tout esprit de lucre, que l'on pourra sans inconvénients laisser à leur libre initiative la constitution des organismes coopératifs.

En conséquence de cette loi, le mouvement coopératif s'est grandement développé dans l'agriculture. Il y a, à l'heure, actuelle, 676 sociétés coopératives en Égypte, qui comprennent 65.000 membres ¹. Ces sociétés ont rendu de grands services pour l'amélioration de la condition de leurs membres.

* * *

Mais, en effet, la situation de la classe agricole laisse beaucoup à désirer.

D'un autre côté, l'existence de cette classe, dont le niveau de vie est extrêmement bas, a, sur la situation dans l'industrie d'inévitables répercussions. « Tant que les normes agricoles demeureront aussi peu élevées, elles auront pour effet de maintenir de bas salaires pour les ouvriers non qualifiés dans les villes. La migration vers le nord des Saïdiens, par exemple, doit exercer une influence dans ce sens, et les bas salaires payés dans les ateliers d'égrenage sont fixés, d'après le niveau de la

1. *Egyptian Gazette*, 30 octobre 1935.

vie rurale plutôt qu'urbaine. Par ailleurs, si les conditions de vie des fellahs ont pour conséquence, en général, de maintenir les salaires à un taux peu élevé, elles limitent aussi les perspectives de développement industriel¹. »

Suggestions : Progrès et réformes à réaliser au point de vue économique et social. — Le fellah a besoin encore de connaître l'emploi judicieux et modéré des arrosages, la conservation et l'utilisation du fumier de ferme, le choix des semences, la nourriture appropriée et les soins à donner au bétail ; il faut le convaincre de la nécessité de conserver et d'entretenir les drains, et de l'intérêt qui s'attache à un assolement triennal bien agencé.

Les écoles d'agriculture exclusivement destinées à préparer des techniciens pour l'État, et les grands propriétaires ne sauraient certes pas assurer l'éducation professionnelle du fellah. Ce dernier ne pourra s'instruire que par les exemples mis à sa portée. C'est par le spectacle offert à ses yeux des fermes modèles, des plantations et des stations d'expérimentation à multiplier par l'État, autour et à proximité des agglomérations rurales, qu'il se rendra, qu'il sera incité à imiter les meilleurs procédés pour obtenir à son tour des rendements plus élevés et des résultats plus rémunérateurs.

La direction de cette double éducation hygiénique et professionnelle du fellah devrait être confiée à des maires, à des « omdehs » capables de payer d'exemple, de devenir les véritables animateurs de leurs villages, d'exercer en un mot une influence heureuse sur le bien-être physique et sur la prospérité de leurs administrés.

Dans ce but, rien n'empêcherait d'annexer aux écoles d'agriculture existantes, des écoles normales spéciales pour la formation de cette catégorie d'omdehs ; judicieusement préparés ces fonctionnaires ne tarderaient pas à devenir en Égypte les pré-

1. Voir Rapport Butler, p. 4.

cieux auxiliaires de l'agriculture tout comme en France de nombreux instituteurs des villages.

L'exemple doit venir, non seulement des omdehs, mais aussi de la classe des moyens et des grands propriétaires, chez qui nous retrouvons aggravés les mêmes défauts que l'on a si souvent dénoncés dans les divers pays agricoles : l'urbomanie et l'absentéisme, la tendance à vivre dans les grandes villes, à s'éloigner non seulement de leur centre d'activité, mais du pays lui-même durant les saisons les plus critiques et les plus décisives qui exigeraient leur présence sur leurs terres (surveillance des récoltes, des céréales, de la culture et de la cueillette du coton), le fonctionnarisme occasionnant l'encombrement des carrières administratives et libérales et augmentant le nombre des déracinés et des mécontents.

Le Gouvernement égyptien se préoccupe, à l'heure actuelle, de ces grands problèmes dont l'heureuse issue est essentielle au maintien de la richesse publique et privée.

Nous devons souhaiter que ses louables efforts soient secondés par les grands propriétaires dont plusieurs siègent au Parlement, et sont à même d'y faire prévaloir une politique large, méthodique et sage ¹.

En outre, pour résoudre le problème de la pléthore de main-d'œuvre agricole, dont l'offre est de plus en plus abondante, il faut élaborer un système rationnel pour la colonisation du Soudan anglo-égyptien.

Le Soudan anglo-égyptien est un vaste et riche pays placé sous le condominium de l'Égypte et de la Grande-Bretagne. Ce pays manque de capitaux et de main-d'œuvre pour exploiter ses richesses naturelles. Les Anglais ne peuvent travailler au Soudan à cause du climat. Ce sont les fellahs égyptiens qui peuvent le

1. Voir *l'Égypte agricole*, par M. S. Avigdor. *Revue économique internationale*, 1929, vol. 4, p. 527 et suiv.

mettre en valeur. Le traité anglo-égyptien du 26 août 1936 a résolu les questions politiques qui empêchaient l'immigration des Égyptiens au Soudan. Certainement, l'encouragement de l'immigration des paysans égyptiens au Sudan et l'élaboration d'un système rationnel pour l'exploitation de la terre soudanaise aura des résultats heureux pour l'amélioration des conditions des travailleurs agricoles en Égypte.

Enfin, il faut diminuer l'écart qui existe entre la situation économique de l'ouvrier industriel et celle de l'ouvrier agricole en établissant une législation dont les bienfaits ne s'étendent pas nécessairement à cette dernière catégorie. Pour arriver à ce but, il faut que le législateur s'inspire de l'œuvre accomplie par l'Institut international d'agriculture de Rome et par le Bureau international du Travail.

L'O. I. T. et l'agriculture.

La troisième session de la Conférence se tint à Genève du 25 octobre au 19 novembre 1921. Le texte définitif de l'ordre du jour réunissait les questions concernant l'agriculture portées à l'ordre du jour original sous les trois points suivants :

II) Adaptation au travail agricole de la résolution de Washington concernant la réglementation des heures de travail.

III) Adaptation au travail agricole des autres résolutions de Washington : 1^o moyens de prévenir le chômage ; 2^o protection des femmes et des enfants.

IV) Mesures de protection spéciales pour les travailleurs agricoles : 1^o enseignement technique agricole ; 2^o logement et couchage des travailleurs agricoles ; 3^o garantie des droits d'association et de coalition ; 4^o protection contre les accidents, la maladie, l'invalidité et la vieillesse.

La Conférence adopta par 74 voix contre 20, le 27 octobre 1921, une résolution affirmant sa compétence en matière agricole.

Mais la question II, la plus importante, fut rayée de l'ordre du jour, la majorité suffisante pour son maintien n'ayant pu être obtenue. Néanmoins les questions III et IV furent maintenues et la Conférence adopta successivement trois projets de convention et sept recommandations relatifs à la protection des travailleurs agricoles.

Le Gouvernement français, qui, dès le 13 mai 1921, avait envoyé au Bureau international du Travail un mémoire demandant que la question du travail agricole fût rayée de l'ordre du jour de la future Conférence, fit alors parvenir au Conseil de la Société des Nations une requête tendant à obtenir un avis consultatif de la Cour permanente de justice internationale sur la question suivante : « L'Organisation internationale du Travail est-elle compétente pour les questions de travail agricole ? Dans l'affirmative, quelle est l'étendue de sa compétence en ces matières ? »

Le conseil décida, lors de sa 18^e session, le 12 mai 1922, de saisir la Cour.

La Cour rendit son avis le 12 août suivant. Rejetant la thèse française, elle admit dans cet avis que « la compétence de l'Organisation internationale du Travail s'étend à la réglementation internationale des conditions du travail des personnes employées dans l'agriculture.

Depuis lors, l'O. I. T. a montré une préoccupation spéciale pour l'étude des questions relatives à la législation du travail agricole. La Conférence internationale du Travail a adopté les projets de conventions suivants, en ce qui concerne les travailleurs de l'agriculture :

« Les enfants âgés de moins de quatorze ans ne doivent pas être employés dans l'agriculture si leur assiduité à l'école doit en souffrir (troisième session, 1921).

Les travailleurs agricoles doivent jouir des mêmes droits

d'association et de coalition que les travailleurs de l'industrie (troisième session 1921).

Les travailleurs agricoles doivent être inclus dans les lois concernant la réparation des accidents du travail (troisième session 1921).

Un système d'assurance maladie obligatoire doit être établi pour les travailleurs agricoles (dizième session, 1927).

Une assurance invalidité obligatoire doit être instituée ou maintenue en faveur des salariés des entreprises agricoles (dix-septième session 1933).

Une assurance vieillesse obligatoire doit être instituée ou maintenue en faveur des salariés des entreprises agricoles (dix-septième session 1933).

Une assurance décès obligatoire doit être instituée ou maintenue en faveur des salariés des entreprises agricoles (dix-septième session, 1933).

Nous ne demandons pas l'application immédiate de ces projets en Égypte. Nous ne voudrions pas compter parmi « ces charlatans qui vantent quelque panacée capable de guérir immédiatement tous les maux de l'agriculture ¹ ».

Tout ce qu'on peut espérer, c'est trouver çà et là, c'est découvrir par étapes successives des possibilités d'amélioration légale. « En matière d'ingérence gouvernementale dans l'agriculture, a pu écrire M. Georges Blondel, le champ d'études est pour ainsi dire illimité ². »

Certainement, une amélioration dans la situation des travailleurs agricoles, consécutive à une amélioration dans la situation des travailleurs du commerce et de l'industrie, ne saurait être que profitable à la société toute entière. « Les serviteurs journaliers et ouvriers des différentes espèces constituent la majorité

1. Voir Kantsky. *La politique agraire*, p. 123.

2. Voir Blondel. *Etudes sur les populations rurales de l'Allemagne*, p. 329.

dans toute société politique. Or, ce qui améliore les conditions de vie de la majorité ne peut jamais être considéré comme un désavantage pour l'ensemble » disait, Adam Smith dans *La Richesse des Nations* ¹.

1. Voir Livre I, p. 80.

CONCLUSION

Nous voici donc parvenu au terme de ce modeste ouvrage sur la législation du travail que nous dédions à l'Égypte. Notre unique ambition est qu'il puisse contribuer, pour sa part, à améliorer les conditions du travail et à élever le niveau de vie du travailleur égyptien.

Nous sommes persuadé que pour atteindre ce but, ce ne sera pas trop des efforts réunis de l'État, des patrons, et de la classe ouvrière elle-même.

Quant à l'État, il faut reconnaître qu'il a fait preuve de bonne volonté. Le Gouvernement actuel en particulier a montré une sollicitude spéciale pour la classe ouvrière.

Nous espérons qu'il continuera ses efforts et que l'Égypte sera dotée prochainement d'un Code du travail moderne adapté à ses besoins et à ses conditions spéciales.

Nous souhaitons voir bientôt une collaboration plus étroite avec l'O. I. T. et une participation plus active au mouvement de la législation internationale du travail. Rappelons à ce propos que « Les différences de climat, de mœurs et d'usage économiques et de traditions industrielles, rendent difficile à atteindre d'une manière immédiate, l'uniformité absolue dans les conditions du travail. Mais il y a des méthodes et des principes pour la réglementation des conditions du travail, que toutes les communautés industrielles doivent s'efforcer d'appliquer, autant que les circonstances spéciales dans lesquelles elles pourraient

se trouver, le permettraient » (Traité de Versailles, partie XIII, section II).

Enfin, nous souhaitons voir remplacer, dans un avenir prochain, le Bureau du Travail égyptien par un ministère du Travail qui réunirait entre ses mains les attributions nécessaires pour perfectionner notre législation du travail et pour assurer et faire respecter les lois ouvrières.

Quant aux patrons nous leur rappelons ce que leur disait M. Graves, l'homme juste et dévoué pour la cause des travailleurs égyptiens, dans son discours du 27 février 1936 au Caire.

« Puis-je rappeler aux patrons qu'ils sont citoyens des États civilisés et qu'ils vivent au ^{xx}^e siècle. Ils doivent à leur patrie et à leurs consciences, de traiter leurs ouvriers avec humanité et décence, et ils découvriront que mieux ils les traiteront, plus ceux-ci produiront ¹. »

En même temps nous rendons hommage à ceux des employeurs égyptiens qui ont assuré à leurs ouvriers de bonnes conditions de travail et de justes salaires comme les sociétés « Mior » et la Société du Canal de Suez, etc... Espérons que les autres patrons suivront cet exemple.

Mais, comme le disait John-Sutart Mill, dès 1848, « l'avenir des classes laborieuses dépend surtout des progrès de leur raison. » « L'état économique de cette classe, et celui, d'ailleurs de la société toute entière, dépend essentiellement, écrivait-il, de son état moral et intellectuel ². »

Les syndicats pourront beaucoup, surtout s'ils adoptent une politique sage et prudente, et les ouvriers pourront voir

1. « May I remind the employers that they are citizens of civilized states and that they are living in the middle of the 20 th century. They owe it to their country and their consciences to treat their workers with humanity. and decency and they will find that the better they treat them the more they will produce » (*Discours Graves*, p. 10).

2. J. S. Mill. *Principles of Political Economy*, édition Ashlez, p. 52, note 1.

s'améliorer leur vie s'ils savent se plier aux méthodes modernes de production.

Il faut aussi qu'ils aient assez de sagesse pour ne pas prétendre à un impossible bonheur paradisiaque. Qu'ils n'écoutent pas les imprudents réformateurs qui le leur promettent. Ceux-ci ne sont trop souvent que des destructeurs.

Au cours de la brève étude que nous venons de faire, nous sommes efforcé d'examiner avec la plus entière impartialité, les revendications des travailleurs égyptiens. Nous avons précisé ce qui, dans ces revendications, nous semblait légitime, et ce qui, parfois aussi nous semblait excessif.

Nous avons essayé de concilier les réformes qui nous paraissent justes, avec les intérêts des patrons, et avec les exigences du travail.

Nous ne prétendons pas apporter sur toutes les questions, des solutions définitives ; nous savons que ces solutions devront être retouchées, peut-être même modifiées du tout au tout, par des hommes compétents, par des hommes possédant sur ce sujet plus d'expérience que nous. Nous nous estimerions encore trop heureux si notre modeste étude pouvait contribuer à attirer, sur la condition des travailleurs égyptiens, l'attention de tous ceux, économistes, sociologues, hommes politiques, employeurs, qui peuvent et doivent s'y intéresser.

Vu :

Le Président de thèse,
WILLIAM OUALID.

Vu :

Le Doyen,
EDGARD ALLIX.

VU ET PERMIS D'IMPRIMER :

Le Recteur de l'Académie de Paris,
J. PERRON.

ANNEXE I

Loi n° 48 du 22 juin 1933, réglementant l'emploi des enfants et adolescents des deux sexes dans l'industrie.

(J. O. du 26 juin 1933).

NOUS, FOUAD I^{er}, ROI D'EGYPTE,
Le Sénat et la Chambre des Députés ont adopté ;

Nous avons sanctionné et promulguons la loi dont la teneur suit :

ARTICLE PREMIER. — La présente loi est applicable à l'emploi des enfants et adolescents des deux sexes dans l'industrie.

Le terme « industrie » comprend notamment :

- 1° Les mines, carrières et industries extractives de toute nature ;
- 2° Les industries dans lesquelles les produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, ou dans lesquelles des matières subissent une transformation, y compris la construction des navires, la démolition de matériel, ainsi que la production, la transformation et la transmission de la force motrice en général et de l'électricité ;
- 3° La construction, la reconstruction, l'entretien, la réparation, la modification ou la démolition de tous bâtiments, édifices, chemins de fer, tramways, navires et bateaux, ports, docks, jetées, canaux, installations pour la navigation intérieure, routes, tunnels, ponts, viaducs, égouts collecteurs, égouts ordinaires, puits, installations télégraphiques ou téléphoniques, installations électriques, usines à gaz, distribution d'eau ou autres travaux de construction, ainsi que les travaux de préparation et de fondation précédant les travaux ci-dessus ;
- 4° Le transport de personnes ou de marchandises par routes, voies ferrées ou fluviales y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, wharfs et entrepôts, à l'exception du transport à la main ;
- 5° Les fouilles archéologiques.

ART. 2. — La présente loi ne s'applique pas aux travaux et exploitations agricoles. Elle ne s'applique pas non plus aux ateliers domestiques dans lesquels ne sont employés que les membres de la famille

sous l'autorité du père, de la mère, du grand-père, du frère ou de l'oncle.

ART. 3. — Il est interdit d'employer dans l'industrie des enfants n'ayant pas atteint l'âge de douze ans révolus ou même de les laisser pénétrer dans les lieux de travail.

Toutefois, les enfants âgés de neuf à douze ans pourront être employés dans les établissements de filature, de tissage et de tricotage manuel ou mécanique, qui se conformeront aux conditions générales d'hygiène et de sécurité prescrites pour chacune de ces industries par le Bureau du Travail. De même ils pourront également être employés à d'autres travaux pleinement compatibles avec leur âge et leur aptitude physique et qui sont de nature à les préparer à l'exercice d'une industrie ou d'une profession. Ces travaux, ainsi que les conditions générales de sécurité et d'hygiène dans lesquelles chacun des dits travaux doit être effectué, seront déterminés par arrêté du ministre de l'Intérieur sur la proposition du Bureau du Travail.

Dans tous les cas ci-dessus mentionnés, les employeurs doivent exiger la production du certificat d'aptitude physique prescrit à l'article 10 ci-après ;

ART. 4. — La journée de travail des enfants âgés de neuf à douze ans est fixée à sept heures au maximum non compris les intervalles visés à l'article 6.

Lorsque ces enfants fréquentent les écoles élémentaires, le total des heures de travail ajoutées aux heures de classe ne doit pas dépasser sept heures par jour.

ART. 5. — Il est interdit de faire travailler des adolescents de moins de quinze ans pendant plus de neuf heures par jour non compris les intervalles visés à l'article 6. Il est également interdit de leur faire effectuer des heures supplémentaires ou de les laisser séjourner dans les salles de travail au delà des heures réglementaires de travail.

ART. 6. — La journée de travail, pour les adolescents de moins de quinze ans, doit être coupée par un ou plusieurs intervalles destinés aux repos ou aux repas et formant un total minimum d'une heure par jour. Ces intervalles doivent être fixés de telle sorte que les adolescents en question ne travaillent pas plus de cinq heures consécutives.

ART. 7. — Il est interdit d'employer les adolescents de moins de quinze ans dans le travail de nuit. Aux fins de la présente loi, le mot « nuit » signifie une période de onze heures consécutives dans laquelle doit être compris l'intervalle entre neuf heures du soir et cinq heures du matin.

ART. 8. — Il doit être accordé à tout enfant et adolescent de moins de quinze ans un repos hebdomadaire d'au moins vingt-quatre heures consécutives.

Un tableau indiquant le jour de congé hebdomadaire accordé

à chaque enfant et adolescent doit être affiché dans les établissements qui n'ont pas de jour fixe de chômage.

ART. 9. — Il est interdit d'employer des adolescents de moins de dix-sept ans aux opérations énumérées ci-après :

1° Travail souterrain dans les mines et carrières et tout travail d'extraction de pierres ;

2° Travail aux fours pour la fusion, le raffinage et la cuisson des produits minéraux ;

3° Argentage des miroirs par le procédé au mercure ;

4° Fabrication et manipulation des explosifs ;

5° Fonte et recuisson du verre ;

6° Soudure autogène ;

7° Fabrication de l'alcool, de la *bouza* et de toutes autres boissons alcooliques ;

8° Peinture au duco ;

9° Manipulation, traitement ou réduction des cendres contenant du plomb et désargentage du plomb ;

10° Fabrication de la soudure ou des alliages contenant plus de 10 0/0 de plomb ;

11° Fabrication de la litharge, du massicot, du minium, de la céruse, du mine-orange ou du sulfate, du chromate ou du silicate de plomb (frite).

12° Opération de mélange et de tartinage dans la fabrication ou la réparation d'accumulateurs électriques ;

13° Nettoyage des ateliers où sont effectués les travaux énumérés sous nos 9, 10, 11 et 12 ;

14° Conduite ou surveillance des machines motrices ;

15° Réparation ou nettoyage de machines motrices en action ;

16° Fabrication de l'asphalte ;

17° Travail dans les tanneries ;

18° Travail dans les dépôts d'engrais extraits de matières fécales de fumier, d'os et de sang ;

19° Équarrissage des animaux ;

20° Fabrication de caoutchouc.

L'admission d'adolescents dans une usine ou un atelier aux fins d'apprentissage ou de préparation technique ne sera pas considérée comme un emploi au sens de cet article, à la condition que l'usine ou l'atelier ait obtenu une autorisation à cet effet du ministre de l'Intérieur sur la proposition du Bureau du Travail.

ART. 10. — Il est interdit d'employer dans les industries énumérées ci-après des adolescents de moins de quinze ans qui ne seraient pas munis d'un certificat constatant leur aptitude physique pour le travail dans les dites industries.

Ce certificat sera délivré gratuitement par l'autorité sanitaire. Il pourra être retiré provisoirement s'il est constaté que, pour une raison quelconque, l'adolescent n'est plus apte au travail dans les dites industries.

1° Cuisson du sang ;

- 2° Cuisson des os ;
- 3° Cuisson du savon ;
- 4° Fonte du suif ;
- 5° Fabrication d'engrais ;
- 6° Toute opération afférente à la préparation du cuir ;
- 7° Fabrication de la colle ;
- 8° Fabrication du ciment ;
- 9° Égrenage du coton (travail dans les pièces où sont installés les métiers d'égrenage et les machines connues sous le nom de *ghour-bal*, *afrita*, ainsi que les salles de *farfara*).
- 10° Fabrication du sucre ;
- 11° Fabrication du verre ;
- 12° Pressage du coton ;
- 13° Imprimerie ;
- 14° Manipulation et effilochage de chiffons ;
- 15° Préparation du chanvre, du lin et de la laine ;
- 16° Sculpture et taille du marbre et des autres pierres ;
- 17° Chaudronnerie ;
- 18° Manipulation du tabac ;
- 19° Filature, tissage et tricotage de la soie, du coton et du lin au moyen de machines ;
- 20° Travaux de construction sauf les bâtiments ruraux n'excédant pas une hauteur maxima de 8 mètres ;
- 21° Fabrication des peintures et vernis ;
- 22° Travail à la forge ;
- 23° Décorticage du riz ;
- 24° Transports de passagers ou de marchandises par routes, par voies ferrées ou fluviales, ainsi que la manutention de marchandises dans les docks, quais, wharfs et entrepôts.

ART. 11. — L'énumération des industries indiquées aux articles 9 et 10 pourra être modifiée par arrêté du ministre de l'Intérieur sur la proposition du Bureau du Travail.

Le ministre de l'Intérieur pourra, en outre, par arrêté pris également sur la proposition du Bureau du Travail, lever l'interdiction portée aux susdits articles pour les écoles professionnelles ou tous autres établissements d'enseignement technique, lorsque l'organisation de ces établissements comportera des garanties suffisantes pour la surveillance des adolescents et des moyens appropriés pour s'assurer de leur aptitude physique.

ART. 12. — Il est interdit d'employer des adolescents de moins de quinze ans à porter, tirer ou pousser des fardeaux dont le poids dépasse les limites indiquées dans le barème que le ministre de l'Intérieur établira par arrêté après l'avis des autorités sanitaires compétentes.

ART. 13. — Il est interdit d'employer des enfants et adolescents de moins de dix-sept ans, qui ne seraient pas porteurs d'une carte d'identité d'ouvrier, mentionnant leur âge et portant leur photographie. L'âge sera déterminé par l'extrait de naissance qui sera

délivré gratuitement et, à défaut, constaté par l'inspecteur sanitaire.

Cette carte d'identité sera délivrée gratuitement par le Markaz ou Kism et devra être présentée à toute réquisition des inspecteurs visés à l'article 15.

ART. 14. — Lorsque des enfants ou adolescents sont employés dans l'industrie, l'employeur est tenu :

a) De faire apposer, dans les locaux de travail, un exemplaire de la présente loi ;

b) De tenir à jour un état où seront inscrits le nom des enfants et adolescents, leur âge et la date de leur engagement ;

c) D'afficher dans les locaux de travail, d'une manière apparente, un tableau indiquant les heures de travail et de repos. ;

d) De dénoncer d'avance à l'autorité administrative les noms des Raïs dont il se servira pour l'engagement et la surveillance du travail des enfants.

ART. 15. — Afin d'assurer l'exécution de la présente loi, tout établissement, entreprise ou chantier pourra être visité à tout moment par des inspecteurs désignés par le ministre de l'Intérieur, et qui auront à cet effet qualité d'officiers de police judiciaire.

ART. 16. — Toute infraction aux dispositions de la présente loi sera punie d'une amende ne dépassant pas P. T. 100.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura d'enfants ou adolescents employés ou admis dans les locaux contrairement aux dispositions ci-dessus.

L'amende sera également appliquée autant de fois qu'une même contravention se renouvelle relativement au même enfant ou adolescent.

ART. 17. — Lorsqu'une personne déjà condamnée en vertu de la présente loi se rend coupable d'une nouvelle contravention dans le courant de l'année, la peine de l'emprisonnement pour une période n'excédant pas une semaine pourra être ajoutée à l'amende.

ART. 18. — Les poursuites seront dirigées contre le directeur de l'établissement, entreprise ou chantier, et, en outre, contre le propriétaire, si les circonstances sont de nature à faire croire que ce dernier ne pouvait ignorer les faits constituant la contravention.

Seront également poursuivies les personnes ayant l'autorité légale sur l'enfant ou l'adolescent qui l'auront laissé travailler en contravention aux dispositions de la présente loi, ainsi que le Raïs qui l'aura fait engager contrairement aux dites dispositions ou qui, de toute autre manière, enfreindra ces mêmes dispositions.

ART. 19. — En cas de condamnation d'un Raïs pour crime ou commis dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, ou en cas de plusieurs condamnations pour contravention à la présente loi dans l'espace de trois ans, les propriétaires et directeurs de l'usine, de l'entreprise ou de l'établissement, seront

tenus, sur la notification qui leur sera en faite par Markaz ou le Kism, de le licencier dans les huit jours et ce sous peine des dispositions édictées par l'article 16 de la présente loi.

ART. 20. — Est abrogée le Loi n° 14 de 1909 portant règlement sur le travail des enfants.

ART. 21. — Notre Ministre de l'Intérieur est chargé de l'exécution de la présente loi qui entrera en vigueur six mois après sa publication au *Journal Officiel*.

Il prendra à cet effet tous arrêtés nécessaires.

Nous ordonnons que la présente loi soit revêtue du sceau de l'Etat, publiée au *Journal Officiel* et exécutée comme loi de l'Etat.

Fait au Palais d'Abdine, le 29 Safar 1352 (22 juin 1933).

FOUAD.

Par le Roi :

Le Président du Conseil des Ministres, p. i., MOHAMED CHAFIK.
Le Ministre de l'Intérieur, MAHMOUD FAHMY EL-KEISSI.

AVIS

La loi n° 48 de 1933 réglementant l'emploi des enfants et adolescents des deux sexes dans l'industrie, a été approuvée le 3 mai 1933 par l'Assemblée Générale de la Cour d'Appel mixte en conformité du Décret du 31 janvier 1889.

En conséquence, la dite loi est applicable par les Tribunaux mixtes.

ANNEXE II

Loi n° 80 du 10 juillet 1933 réglementant l'emploi des femmes dans l'Industrie et le Commerce.

(*Journal Officiel* du 17 août 1933).

NOUS, FOUAD I, ROI D'EGYPTE,

Le Sénat et la Chambre des Députés ont adopté ;

Nous avons sanctionné et promulguons la loi dont la teneur suit :

ART. 1. — La présente loi est applicable à l'emploi des femmes dans l'industrie ainsi que dans les établissements commerciaux ou leurs dépendances.

Le terme « industrie » comprend notamment :

1° Les mines, carrières et industries extractives de toute nature ;

2° Les industries dans lesquelles les produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation, y compris la construction des navires, la démolition de matériel, ainsi que la production, la transformation et la transmission de la force motrice en général et de l'électricité ;

3° La construction, la reconstruction, l'entretien, la réparation, la modification ou la démolition de tous bâtiments, édifices, chemins de fer, tramways, bateaux, ports, docks, jetées, canaux, installations pour la navigation intérieure, routes, tunnels, ponts, viaducs, égouts collecteurs, égouts ordinaires, puits, installations télégraphiques ou téléphoniques, usines à gaz, distribution d'eau, ou autres travaux de construction, ainsi que les travaux de préparation et de fondation précédant les travaux ci-dessus.

4° Le transport de personnes ou de marchandises, par toutes, voies ferrées ou fluviales, y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, wharfs et entrepôts, à l'exception du transport à la main.

5° Les fouilles archéologiques.

L'expression « établissements commerciaux » comprend notamment :

a) tout lieu affecté à la vente des marchandises ou à toute autre opération commerciale ;

b) les services dont le fonctionnement repose essentiellement sur un travail de bureau dans tout établissement, industrie ou service d'utilité publique.

c) les hôtels, restaurants, pensions, cafés, buffets, théâtres, cinémas, music-halls et tous autres établissements du même genre.

ART. 2. — La présente loi ne s'applique pas aux travaux et exploitations agricoles ni aux ateliers domestiques dans lesquels ne sont employés que les membres de la famille sous l'autorité du père, de la mère, du grand-père, du frère, de l'oncle ou de l'époux.

ART. 3. — Il est interdit de faire travailler les femmes pendant plus de neuf heures par jours, non compris les intervalles visés à l'article 4.

Toutefois, en cas d'arrêt collectif du travail résultant des causes accidentelles ou de force majeure, la journée de travail pourra être prolongée pour compenser les heures de travail perdues, aux conditions suivantes :

1° Que la journée de travail ne dépasse pas onze heures.

2° Que cette prolongation ne porte que sur trente jours par an, quel que soit le nombre de jours d'interruption.

3° Que le Bureau du Travail soit avisé, le jour même de la reprise du travail, de la cause et de la date de l'arrêt, du nombre total d'heures de travail perdues et de la modification de l'horaire.

ART. 4. — La journée de travail doit être coupée par un ou plusieurs intervalles de repos d'un total minimum d'une heure. Ces intervalles doivent être fixés de façon que les femmes ne travaillent pas plus de cinq heures consécutives.

ART. 5. — Il est interdit d'employer les femmes dans le travail de nuit, exception faite :

1° des femmes employées dans les établissements énumérés au littéra c) de l'article premier, ainsi que dans l'industrie du transport de personnes par voie fluviale.

2° de celles employées dans les industries saisonnières traitant de matières périssables et qui seront désignées par arrêté du ministre de l'Intérieur après avis du Bureau du Travail.

Aux fins de la présente loi, le mot « nuit » signifie une période de onze heures consécutives dans laquelle doit être compris l'intervalle entre 9 heures p. m. et 5 heures a. m.

ART. 6. — Sont également exceptées de l'interdiction portée aux articles 3, 4 et 5 ci-dessus :

1° les femmes occupant des postes de direction ou de confiance ;

2° les voyageuses et représentantes de commerce dans la mesure où elles travaillent en dehors de l'établissement.

ART. 7. — Dans le cas d'un accident à prévenir ou à réparer, ou lorsqu'il s'agit d'éviter la perte certaine de matières périssables, il pourra être dérogé, à titre exceptionnel et temporaire, aux

prescriptions des articles 3, 4 et 5, à condition que le Bureau du Travail en soit avisé dans les vingt-quatre heures.

ART. 8. — L'interdiction du travail de nuit pourra être suspendue temporairement par le Gouverneur ou le Moudir, avec l'assentiment préalable du Bureau du Travail, à l'occasion des grandes fêtes nationales ou religieuses, des Moulids, foires ou expositions.

ART. 9. — Il doit être accordé à toute femme employée un repos hebdomadaire d'au moins vingt-quatre heures consécutives.

Un tableau indiquant le jour de congé hebdomadaire accordé à chaque employée doit être affiché dans les établissements qui n'ont pas de jour fixe de chômage.

ART. 10. — Il est interdit d'employer des femmes aux opérations énumérées ci-après :

1° Travail souterrain dans les mines et carrières et tout travail d'extraction de pierres ;

2° Travail aux fours pour la fusion, le raffinage et la cuisson des produits minéraux ;

3° Argentage des miroirs par le procédé au mercure ;

4° Fabrication et manipulation des explosifs ;

5° Fonte et recuisson des verres ;

6° Soudure autogène ;

7° Fabrication de l'alcool, ou de la Bouza et de toutes autres boissons alcooliques ;

8° Peinture au duco ;

9° Manipulation, traitement ou réduction des cendres contenant du plomb et désargentage du plomb ;

10° Fabrication de la soudure ou des alliages contenant plus de 10 0/0 de plomb ;

11° Fabrication de la litharge, du massicot, du minium, de la céruse, du mine-orange, ou du sulfate, du chromate ou du silicate de plomb ;

12° Opération de mélange et de tartinage dans la fabrication ou la réparation d'accumulateurs électriques ;

13° Nettoyage des ateliers où sont effectués les travaux énumérés sous nos 9, 10, 11 et 12 ;

14° Conduite ou surveillance de machines motrices ;

15° Réparation ou nettoyage de machines motrices en action ;

16° Fabrication de l'asphalte.

17° Travail dans les tanneries ;

18° Travail dans les dépôts d'engrais extraits de matières fécales, de fumier, d'os et de sang ;

19° Equarrissage des animaux ;

20° Fabrication du caoutchouc.

L'énumération des industries ci-dessus pourra être modifiée par arrêté du ministre de l'Intérieur sur la proposition du Bureau du Travail.

ART. 11. — Il est interdit d'employer les femmes à porter, tirer

ou pousser des fardeaux dont le poids dépasse les limites indiquées dans le barème que le ministre de l'Intérieur établira après avis des autorités compétentes.

ART. 12. — Toute femme en état de grossesse pourra volontairement s'absenter de son travail un mois avant ses couches sur production d'un certificat médical indiquant la date présumée de l'accouchement.

ART. 13. — Il est interdit de faire travailler les femmes durant une période de quinze jours après les couches. En outre, la femme accouchée aura le droit de prolonger son absence durant une autre quinzaine.

La femme aura le droit à la moitié de son salaire pendant les quinze jours qui suivent ses couches.

ART. 14. — Il est interdit à l'employeur de licencier une femme qui s'absente de son travail durant les périodes visées aux articles 12 et 13. Il est également interdit de licencier une femme qui prolonge son absence par suite d'une maladie qui sera établie par certificat médical comme résultant de l'état de grossesse ou de couches et la rendant incapable de reprendre son travail, à condition que la période d'absence ne dépasse pas en tout trois mois.

ART. 15. — Pour bénéficier des avantages prévus aux seconds alinéas des articles 13 et 14, la femme doit avoir complété à la date de l'interruption de son travail sept mois consécutifs au service du même établissement.

ART. 16. — La femme qui, ayant interrompu son travail en vertu des articles 12, 13 et 14, aura été convaincue de s'être employée ailleurs, sera déchue de son droit à la moitié du salaire prévu à l'article 13, sans préjudice de la faculté, pour le premier employeur, de la licencier.

ART. 17. — Pendant dix-huit mois à compter du jour de l'accouchement, la femme qui allaite son enfant aura droit à cet effet, outre la période visée à l'article 4, à deux autres périodes d'au moins une demi-heure chacune par jour. Ces périodes additionnelles seront comptées comme heures de travail et n'entraîneront aucune diminution de salaire.

ART. 18. — L'employeur doit tenir à jour, pour chaque établissement, un registre où seront inscrits les noms des femmes employées, les absences en raison de la grossesse et des couches, ainsi que la date des couches qui lui sera notifiée par l'intéressée.

Les inscriptions ci-dessus ne seront pas nécessaires pour ce qui concerne les femmes embauchées au jour le jour.

ART. 19. — Afin d'assurer l'exécution de la présente loi, tout établissement, entreprise ou chantier pourra être visité à tout moment par des inspecteurs désignés par le ministre de l'Intérieur et qui auront, à cet effet, qualité d'officiers de police judiciaire.

ART. 20. — Toute infraction aux dispositions de la présente loi sera punie d'une amende ne dépassant pas P. T. 100.

L'amende sera également appliquée autant de fois qu'une même contravention se renouvelle relativement à la même femme.

ART. 21. — Lorsqu'une personne déjà condamnée en vertu de la présente loi se rend coupable d'une nouvelle contravention dans le courant de l'année, la peine de l'emprisonnement pour une période ne dépassant pas une semaine pourra être ajoutée à l'amende.

ART. 22. — Les poursuites seront dirigées contre le directeur de l'usine, de l'entreprise ou de l'établissement et, en outre, contre le propriétaire si les circonstances sont de nature à faire croire qu'il ne pouvait ignorer les faits constituant la contravention.

ART. 23. — Notre ministre de l'Intérieur est chargé de l'exécution de la présente loi, qui entrera en vigueur six mois après sa publication au *Journal Officiel*.

Il prendra à cet effet tous arrêtés nécessaires.

Nous ordonnons que la présente loi soit revêtue du sceau de l'Etat, publiée au *Journal Officiel* et exécutée comme loi de l'Etat

Fait au Palais de Mountazah, le 17 Rabi Awal, 1352 (10 juillet 1933).

FOUAD.

Par le Roi :

Le Président du Conseil des Ministres p. i.,

MOHAMED CHAFIK.

Le Ministre de l'Intérieur,

MAHMOUD FAHMY- EL KEISSI.

(Traduction).

AVIS.

La loi n° 80 de 1933, réglementant l'emploi des femmes dans l'industrie et le commerce a été approuvée le 3 mai 1933 par l'Assemblée Générale de la Cour d'Appel Mixte, en conformité du Décret 31 janvier 1889.

En conséquence, la dite loi est applicable par les Tribunaux mixtes.

ANNEXE III

Décret-loi N° 147 du 5 décembre 1935 portant limitation des heures de travail dans certaines industries.

(*Journal Officiel* du 9 décembre 1935).

NOUS, FOUAD I^{er}, ROI D'ÉGYPTE,

Vu notre rescrit n° 67 de 1934,

Sur la proposition de notre ministre du Commerce et de l'Industrie
et l'avis conforme de notre Conseil des Ministres ;

DÉCRÉTONS :

ARTICLE PREMIER. — Il est interdit de faire travailler plus de neuf heures de travail effectif par jour les ouvriers affectés aux opérations suivantes :

1° Travail souterrain dans les mines et carrières et tout travail d'extraction de pierres ;

2° Travail aux fours pour la fusion, le raffinage et la cuisson des produits minéraux ;

3° Argentage des miroirs par le procédé au mercure ;

4° Fabrication et manipulation des explosifs ;

5° Fonte et recuisson du verre ;

6° Manipulation, traitement ou réduction des cendres contenant du plomb et désargentage du plomb ;

7° Fabrication de la soudure ou des alliages contenant plus de 10 % de plomb ;

8° Fabrication de la litharge, du massicot, du minium, de la céruse, du mine-orange ou du sulfate, du chromate ou du silicate de plomb (frite) ;

9° Mélange et tartinage dans la fabrication ou la réparation d'accumulateurs électriques ;

10° Fabrication de l'asphalte ;

11° Tannage des peaux ;

12° Travail dans les dépôts d'engrais extraits de matières fécales, de fumier, d'os et de sang ;

13° Équarrissage des animaux.

Ce tableau pourra être modifié par arrêté du ministre du Commerce et de l'Industrie.

ART. 2. — La journée de travail doit être coupée par un ou plusieurs intervalles de repos d'un total minimum d'une heure.

Ces intervalles doivent être fixés de façon que les ouvriers ne travaillent pas plus de cinq heures consécutives.

ART. 3. — Dans le cas d'un accident à prévenir ou à réparer, ou lorsqu'il s'agit d'éviter la perte certaine de matières périssables, il pourra être dérogé, à titre exceptionnel et temporaire, aux prescriptions de l'article premier et de l'article 2, 2^e paragraphe, aux conditions suivantes :

1^o Que la journée de travail ne dépasse pas onze heures, sans toutefois que les ouvriers travaillent plus de six heures consécutives ;

2^o Que le Bureau du Travail soit avisé dans les vingt-quatre heures de l'état de choses survenu et de la durée nécessaire pour l'achèvement du travail ;

3^o Qu'il soit payé à l'ouvrier pour chaque heure de travail supplémentaire le salaire qu'il reçoit pour l'heure de la durée normale majoré de 25 % au moins.

ART. 4. — L'employeur est tenu d'afficher, dans les locaux de travail et d'une manière apparente, un tableau indiquant les heures de travail et de repos.

ART. 5. — Afin d'assurer l'exécution de la présente loi, tout établissement, entreprise ou chantier où se trouve pratiquée l'une des industries figurant à l'article premier, pourra être visité à tout moment par des Inspecteurs désignés par le ministre du Commerce et de l'Industrie et qui auront, à cet effet, qualité d'officiers de police judiciaire.

ART. 6. — Toute infraction aux dispositions de la présente loi sera punie d'une amende ne dépassant pas P. T. 100.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura eu d'ouvriers employés contrairement aux dispositions ci-dessus et autant de fois qu'une même contravention se renouvelle relativement au même ouvrier.

ART. 7. — Lorsqu'une personne déjà condamnée se rend coupable d'une nouvelle contravention dans le courant de l'année, la peine de l'emprisonnement pour une période ne dépassant pas une semaine pourra être ajoutée à l'amende.

ART. 8. — Les poursuites seront dirigées contre le directeur de l'usine, de l'entreprise ou de l'établissement et, en outre, contre le propriétaire si les circonstances sont de nature à faire croire qu'il ne pouvait ignorer les faits constituant la contravention.

ART. 9. — Notre ministre du Commerce et de l'Industrie est chargé de l'exécution du présent décret-loi, qui entrera en vigueur trois mois après sa publication au *Journal Officiel*.

Il prendra à cet effet tous arrêtés nécessaires.

Nous ordonnons que le présent décret-loi soit revêtu du sceau de l'État, publié au *Journal Officiel* et exécuté comme loi de l'État.

Fait au Palais d: Koubbeh le 9 Ramadan 1354 (5 décembre 1935).

FOUAD.

Par le Roi :

Le Président du Conseil des Ministres,

MOHAMED TEWFICK NASSIM.

Le Ministre du Commerce et de l'Industrie,

AHMED NAGUIB EL-HELALY.

(Traduction.)

AVIS

Le décret-loi n° 147 de 1935 portant limitation des heures de travail dans certaines industries a été approuvé le 15 mai 1935, par l'Assemblée générale de la Cour d'Appel mixte, en conformité du décret du 31 janvier 1889.

En conséquence, le dit décret-loi est applicable par les Tribunaux mixtes.

ANNEXE IV

Loi N° 64 du 14 septembre 1936 sur les accidents du travail.

(*Journal Officiel* 102 du 17 septembre).

Au nom de Sa Majesté Farouk I^{er}, roi d'Égypte, le Conseil de Régence, le Sénat et la Chambre des Députés ont adopté ;

Nous avons sanctionné et promulguons la loi dont la teneur suit.

CHAPITRE PREMIER

Définitions.

1. Aux fins de la présente loi, l'expression établissements industriels comprend notamment :

a) Les mines, carrières et industries extractives de toute nature ;

b) Les établissements dans lesquels les produits sont manufacturés, modifiés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente ou dans lesquels les matières subissent une transformation, y compris la construction des navires, la démolition de matériel, ainsi que la production, la transformation et la transmission de la force motrice en général et de l'électricité ;

c) La construction, la reconstruction, l'entretien, la réparation, la modification ou la démolition de tous bâtiments, édifices, chemins de fer, tramways, bateaux, ports, docks, jetées, canaux, installations pour la navigation intérieure, routes, tunnels, ponts, viaducs, égouts collecteurs, égouts ordinaires, puits, installations télégraphiques ou téléphoniques, installations électriques, usines à gaz, distribution d'eau, ou autres travaux de construction, ainsi que les travaux de préparation et de fondation précédant les travaux ci-dessus ;

d) Le transport de personnes ou de marchandises, par routes, voies ferrées, maritimes, fluviales ou aériennes, y compris la manutention des marchandises dans les docks, quais, wharfs et entrepôts, sous réserve des droits reconnus aux marins par les dispositions du code de commerce maritime ;

e) Les fouilles archéologiques ;

L'expression « établissements commerciaux » comprend notamment :

a) Tout lieu affecté à la vente des marchandises ou à toute autre opération commerciale ;

b) Les hôtels, restaurants, pensions, cafés, buffets, théâtres, cinémas, music-halls et tous autres établissements du même genre.

Sont assimilés aux établissements commerciaux :

a) Les écuries de courses et les cercles sportifs ;

b) Les services administratifs de toute autre entreprise privée ou d'utilité publique.

2. La présente loi est applicable aux ouvriers, employés et apprentis dans les établissements industriels et commerciaux.

Elle ne s'applique pas :

a) Aux personnes qui reçoivent un salaire supérieur à L. E. 21 par mois ou P. T. 70 par jour ;

b) Aux personnes employées occasionnellement pour des travaux étrangers à l'industrie ou au commerce ;

c) Aux personnes qui travaillent à domicile ;

d) Aux personnes employées dans l'agriculture à moins qu'elles ne soient employées exclusivement au fonctionnement de machines autres que celles mues à la main ;

e) Aux membres de la famille de l'employeur à l'entretien desquels ils devraient éventuellement pourvoir.

Les personnes auxquelles la présente loi est applicable seront désignées ci-après par le mot « travailleurs ».

CHAPITRE II

Dispositions générales.

3. Tout travailleur atteint d'une lésion par le fait et pendant l'accomplissement du travail aura droit contre son employeur à une réparation conformément aux règles établies par les chapitres III et IV.

Toutefois, aucune réparation ne sera due par l'employeur :

a) Si la lésion n'a rendu le travailleur incapable d'exercer son métier ou sa profession que pendant trois jours seulement. Au cas où l'incapacité aura duré moins de dix jours, aucune réparation ne sera due pour les trois premiers jours ;

b) Si la lésion a été provoquée intentionnellement par le travailleur ;

c) Si la lésion a été occasionnée par l'inconduite sérieuse et intentionnelle du travailleur. Seront considérés comme tels : 1° tout acte sous l'influence de l'alcool ou des stupéfiants ; 2° la désobéissance au règlement général de l'établissement ou aux ordres exprès dûment donnés et contrôlés dans leur exécution par le chef du travailleur ou le manque d'utiliser une sauvegarde que le travailleur savait établie pour sa sécurité, à moins qu'il ne s'agisse d'un accident occasionnant la mort ou une incapacité permanente dépassant le pourcentage de 25 mentionné au barème annexé à la présente loi ou établi par les arbitres médicaux prévus à l'article 22.

4. Aucun travailleur ne peut se prévaloir, à l'égard de l'employeur

à raison des accidents dont il est victime dans son travail, d'autres dispositions que celles que la présente loi, à moins que l'accident n'ait été provoqué par la faute inexcusable de l'employeur. Sera nulle et non avenue toute convention ayant pour effet d'accorder aux travailleurs victimes d'accident ou à leurs ayants droit des réparations inférieures aux taux établis par la présente loi.

5. Dans le cas où l'exécution d'un travail est confiée à un sous-traitant par le chef d'entreprise, le travailleur aura droit à la réparation contre le sous-traitant et le chef d'entreprise, sur la base du salaire payé au travailleur par le sous-traitant. Au cas où le travailleur aura exercé son droit contre le chef d'entreprise, ce dernier pourra recourir contre le sous-traitant pour se faire rembourser toute somme qu'il aura payée.

Cependant, le chef d'entreprise sera dégagé de toute responsabilité si l'accident se produit ailleurs que sur les lieux qui se trouvent sous son contrôle.

6. Si les services d'un travailleur ont été temporairement loués ou prêtés à un tiers par son employeur, celui-ci continuera d'être, au terme de la présente loi, responsable vis-à-vis du dit travailleur.

7. Au cas où une lésion donnant lieu à une réparation, aux termes de la présente loi, engage en même temps la responsabilité légale d'une personne autre que l'employeur, le travailleur pourra réclamer la réparation soit à l'employeur soit à cette personne. Dans le premier cas, l'employeur qui aura payé la réparation due sera subrogé dans les droits de la travailleur à l'égard de la personne responsable ; dans l'autre cas, la réparation, qui serait, le cas échéant, due par l'employeur, ne le sera que sous déduction des dommages-intérêts effectivement obtenus.

8. La créance de la victime ou de ses ayants droits est garantie par un privilège qui aura le même rang et s'exercera dans les mêmes conditions que le privilège prévu pour les sommes dues aux gens de services par les articles 727 du Code civil mixte et 601 du Code civil indigène. Ces créances seront incessibles et insaisissables sauf pour dettes d'aliments et jusqu'à concurrence du quart.

9. Si l'employeur est couvert par l'assurance, le travailleur pourra exercer ses droits conjointement contre l'employeur et l'assureur. Dans les cas prévus par l'article 7, l'assureur qui aura payé la réparation sera subrogé dans les droits de l'employeur. En cas de faillite de l'employeur, le montant dû par l'assureur n'entrera pas dans l'actif de la faillite.

10. L'action en réparation ne sera recevable que si une déclaration de l'accident aura été faite dans le plus bref délai à l'autorité de police et avant que le travailleur n'ait volontairement abandonné son emploi et à condition que la demande de réparation ait été introduite dans les six mois du décès ou de la constatation d'une incapacité permanente. Cette déclaration mentionnera le nom et l'adresse de la victime, la date, le lieu et la nature de l'accident et ainsi qu'une indication succincte des circonstances dans lesquelles il s'est produit. Toutefois le défaut ou l'inexactitude de la déclaration ne constitue-

ront pas un empêchement à la recevabilité de l'action, s'ils sont dus à une raison plausible, s'ils n'ont eu aucune influence en ce qui concerne la défense de l'employeur ou s'il est établi que ce dernier a, d'une manière quelconque, eu connaissance de l'accident au moment où il s'est produit ou peu de temps après.

11. Le travailleur notifiera immédiatement à son employeur ou à tout préposé à sa surveillance l'accident et les circonstances dans lesquelles il s'est produit.

12. L'employeur est tenu de notifier par écrit à l'autorité de police dans les quatre jours après qu'il en a eu connaissance, tout accident survenu à l'un de ses travailleurs et ayant entraîné une incapacité de travail de plus de trois jours. Cette déclaration comportera, outre le nom et l'adresse de la victime, une relation succincte, la nature de la lésion et le nom et l'adresse du médecin traitant et éventuellement l'indication de la Compagnie à laquelle l'employeur est assuré.

13. Dans tout établissement il sera tenu un registre matricule où seront inscrits les noms des travailleurs suivant la date de leur engagement sous un numéro distinctif ainsi qu'un autre registre des salaires où seront inscrits les noms des travailleurs avec le montant de leur rémunération journalière, hebdomadaire ou mensuelle et les journées de présence au travail. Cette obligation incombe au sous-traitant en ce qui concerne les travailleurs occupés par lui. Il devra être tenu un troisième registre où seront inscrits les accidents de travail survenus aux travailleurs, aussitôt après la déclaration prévue à l'article 12. Les registres susmentionnés seront établis dans la forme qui sera prescrite par le département du travail et devront être présentés, à toute réquisition, aux inspecteurs du dit département. L'ensemble des rôles de paye pourra tenir lieu de registre des salaires.

14. Dans les trois mois à dater du décès ou de la constatation de l'incapacité prévue à l'art. 21 l'employeur devra notifier par écrit au Département du Travail la somme qu'il a payée ou qu'il s'est engagé à payer au travailleur ou à ses ayants droit à titre de réparation. Cette notification sera accompagnée d'un certificat médical délivré par le médecin traitant et mentionnant, le cas échéant, le degré de l'incapacité encourue. A défaut de paiement ou d'engagement dans le délai prévu à l'alinéa précédent, l'employeur fera connaître au Département du Travail les motifs qui empêchent le règlement de la réparation.

15. Les constatations relatives à la réparation des accidents du travail seront jugées d'urgence.

16. Tout employeur devra afficher dans son établissement dans un endroit apparent, d'une manière très lisible et dans la forme qui sera établie par le Département du Travail, un résumé des dispositions des articles 10 et 11 de la présente loi.

CHAPITRE III

Traitement médical.

17. L'employeur sera toujours tenu de procurer les premiers soins au travailleur blessé, quand même la blessure ne l'obligerait pas à quitter son travail. Dans tout établissement où plus de 20 travailleurs sont employés, une caisse de secours médicaux devra être tenue en bon état, contenant les bandages, médicaments et désinfectants qui seront indiqués par le Département du Travail d'accord avec le Ministère de l'Hygiène publique.

18. Tout travailleur victime d'un accident aura le droit de se faire soigner gratuitement par les hôpitaux du Gouvernement, pourvu qu'il en existe un dans un rayon de 50 kilomètres du lieu de l'accident, que des lits s'y trouvent vacants, et que la direction de l'hôpital estime que le cas mérite hospitalisation. La dite direction reste juge de la période nécessaire de séjour à l'hôpital.

19. Dans le cas où, à la distance précitée, il n'y a ni hôpitaux du Gouvernement, ni d'autres hôpitaux où le travailleur pourra être soigné à titre gratuit, l'employeur sera tenu de payer tous les frais médicaux, pharmaceutiques et d'hospitalisation, mais il lui sera loisible de choisir le médecin et l'hôpital.

20. Dans tous les cas, les frais de transport à l'hôpital seront à la charge de l'employeur.

21. L'existence d'une incapacité permanente, totale ou partielle, sera établie par un certificat médical dans la forme prescrite par le Département du Travail. Un arrêté ministériel fixera les honoraires payables pour ledit certificat. L'incapacité permanente sera considérée comme totale si la victime est absolument inapte à exercer un métier ou une profession quelconque. Toute autre incapacité permanente sera considérée comme partielle.

22. Si l'employeur ou le travailleur n'est pas satisfait du certificat médical, chacune des deux parties pourra en appeler à la Commission des arbitres médicaux, dont la décision ne sera susceptible d'aucun recours administratif. Cette Commission sera composée de trois médecins dont l'un assumant la présidence, relèvera du Département de la médecine légale dans la circonscription où l'accident s'est produit. Les deux autres membres seront choisis sur une liste préparée par le ministère de l'Hygiène publique. Chaque partie aura le droit de choisir, dans un délai maximum d'un mois, l'un de ces deux membres, faute de quoi le choix sera fait par le Département du Travail sur ladite liste. La Commission devra inviter les parties intéressées à ses séances.

23. Les honoraires des médecins arbitres seront à la charge de la partie appelante, à moins que le résultat de l'expertise ne montre que l'appel était justifié. Le taux des honoraires ainsi que les modalités du paiement seront fixés par un arrêté du ministre du Commerce et de l'Industrie d'accord avec le ministre de la Justice.

24. Le travailleur devra se prêter à toute visite du médecin désigné à cet effet, par l'employeur ou les assureurs. S'il est sous, traitement dans un hôpital gouvernemental ou privé un préavis est nécessaire. Tout travailleur qui refuse de se soumettre aux visites médicales ou au traitement prescrit par le médecin choisi par l'employeur, ou de se faire traiter à l'hôpital, n'aura pas droit à la réparation de la partie du préjudice pouvant résulter de l'aggravation de son état.

CHAPITRE IV

Réparations.

25. Lorsque la lésion réduit le travailleur à l'incapacité d'exercer son métier ou sa profession, l'employeur sera tenu de lui payer hebdomadairement, jusqu'à guérison, la constatation d'une incapacité permanente conformément à l'article 21 ou le décès, la moitié de sa rémunération moyenne pendant les quinze jours précédant l'accident avec un maximum de P. T. 20 par jour. Au cas où le décès sera survenu, ou l'incapacité permanente constatée, dans les douze mois de l'accident, aucune somme payée au terme du présent article ne sera déduite du montant de la réparation prévue aux articles 26 et 28. Par contre, les sommes payées de ce chef après la dite période en seront défalquées.

26. Lorsque l'accident a causé ou a entraîné le décès, la réparation maxima à laquelle l'employeur pourra être tenu envers les ayants droit, s'il y en a, sera une somme égale à huit cents jours du salaire calculé d'après la moyenne de la rémunération journalière du défunt durant les trois mois précédant immédiatement le décès ou l'accident. Sont compris dans la rémunération tous suppléments en espèces et en nature régulièrement reçus par le travailleur.

Pour le calcul de la dite rémunération, le mois sera considéré de trente jours pour les travailleurs payés au mois. Pour ceux payés à la tâche, il sera fait masse de la rémunération reçue pendant les jours de présence, laquelle sera divisée par le nombre de ces jours. Si, en raison de la courte durée des services du travailleur ou des conditions de son emploi, il n'est pas possible d'établir le taux de la rémunération, on y suppléera par la rémunération moyenne, calculée comme ci-dessus, d'un travailleur de la même catégorie au service de l'employeur, ou, à défaut, occupé par un autre employeur choisi préférentiellement dans le même district. La répartition intégrale payable de ce chef ne devra pas être inférieure à L. E. 80 ni supérieure à L. E. 300. Dans le cas d'un apprenti non payé, la réparation intégrale sera de L. E. 60. Outre la réparation ci-dessus, l'employeur paiera les frais funéraires qui ne pourront dépasser L. E. 5.

27. Le montant de la réparation payable aux ayants droit du travailleur décédé ainsi que sa répartition entre eux seront établis sur les bases indiquées au tableau annexé à la présente loi.

28. Lorsque la lésion entraîne une incapacité de travail totale et permanente, une somme égale au salaire de 1.000 jours sera payée

à la victime, le salaire devant être calculé sur la même base qu'en cas de décès. La réparation ainsi due ne sera pas inférieure à L. E. 100 ni supérieure à L. E. 350. Pour les apprentis non payés, la réparation sera de L. E. 75.

29. Lorsque la lésion entraîne une incapacité partielle et permanente : 1° si la lésion est mentionnée au barème ci-joint, l'employeur devra payer le pourcentage de la réparation payable en cas d'incapacité totale et permanente établi dans le barème ; 2° si la lésion n'est pas mentionnée au barème, l'employeur devra payer une réparation proportionnelle à la perte subie par le travailleur dans sa capacité de gain ; 3° les apprentis non payés recevront le pourcentage de la somme de L. E. 75 établi par le barème ou proportionnel à la perte qu'ils ont subie dans leur capacité de gain.

CHAPITRE V

Pénalités.

30. Toute infraction aux dispositions des articles 12, 13, 14 16 et 17 de la présente loi sera punie d'une amende ne dépassant pas P. T. 100.

31. Les poursuites seront dirigées contre le directeur de l'établissement, et en outre, contre l'employeur si les circonstances sont de nature à faire croire qu'il ne pouvait ignorer les faits constituant la contravention.

32. Les ministres du Commerce et de l'Industrie, de l'Intérieur et de la Justice sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente loi qui entrera en vigueur six mois après sa publication au *Journal Officiel*.

Nous ordonnons que la présente loi soit revêtue du sceau de l'État, publiée au *Journal Officiel* et exécutée comme loi de l'État.

Tableau indiquant le montant de la réparation payable aux ayants droit du travailleur décédé ainsi que sa répartition entre eux :

DEGRÉ DE PARENTÉ	POURCENTAGE de la réparation due.	RÉPARTITION
1. Quand le décédé laisse une veuve et des enfants au-dessous de dix-sept ans ou physiquement incapables de gagner leur vie.	100 %.	(a) Pour la ou les veuves et un enfant : 60 % pour la ou les veuves (à parts égales), 40 % pour l'enfant. (b) Pour la ou les veuves et deux enfants : 60 % pour la ou les veuves (à parts égales), 20 % pour chaque enfant. (c) Pour la ou les veuves et plus de deux enfants : 50 % pour la ou les veuves (à parts égales), 50 % pour les enfants (à parts égales).

DEGRÉ DE PARENTÉ	POURCENTAGE de la réparation due.	RÉPARTITION
2. Quand le décédé laisse une ou des veuves sans enfants au-dessous de dix-sept ans ou physiquement incapables de gagner leur vie, et ses père et mère ou l'un d'eux.	100 %.	75 % pour la ou les veuves (à parts égales), 25 % pour les père et mère (à parts égales) ou l'un d'eux.
3. Quand le décédé laisse une ou des veuves, sans enfants au-dessous de dix-sept ans ou physiquement incapables de gagner leur vie, et ne laisse ni père ni mère.	100 %.	100 % pour la ou les veuves (à parts égales).
4. Quand le décédé ne laisse pas de veuves mais laisse des enfants au-dessous de dix-sept ans ou physiquement incapables de gagner leur vie.	100 %.	Pour les enfants (à parts égales).
5. Quand le décédé ne laisse ni veuves ni enfants au-dessous de dix-sept ans ou physiquement incapables de gagner leur vie, mais laisse ses père et mère ou l'un d'eux et des frères ou sœurs au-dessous de dix-sept ans ou physiquement incapables de gagner leur vie.	75 %.	50 % pour ses père et mère (à parts égales) ou l'un d'eux. 25 % pour les frères et sœurs (à parts égales).
6. Quand le décédé ne laisse ni veuves ni enfants ou frères ou sœurs au-dessous de dix-sept ans ou physiquement incapables de gagner leur vie, mais laisse ses père et mère ou l'un d'eux.	50 %.	Pour ses père et mère (à parts égales) ou l'un d'eux.
7. Quand le décédé ne laisse ni veuves, ni enfants au-dessous de dix-sept ans ou physiquement incapables de gagner leur vie, ni ses père et mère, mais laisse des frères et sœurs au-dessous de dix-sept ans ou physiquement incapables de gagner leur vie.	50 %.	A parts égales entre les frères et sœurs.
8. Quand le décédé ne laisse pas de parents de l'une des catégories ci-dessus, mais d'autres membres de la famille jusqu'au 3 ^e degré vivant, entièrement de son gain au moment de l'accident.	50 %.	A parts égales entre tous.

*Barème de certaines lésions considérées
comme entraînant une incapacité partielle et permanente du travail.*

LÉSION	DEGRÉ de l'incapacité de travail sur cent.
Perte du bras droit au coude ou au-dessus	70
— du bras gauche au coude ou au-dessus	60
— du bras droit au-dessous du coude	60
— d'une jambe au genou ou au-dessus	60
— du bras gauche au-dessous du coude	50
— d'une jambe au-dessous du genou	50
— totale et permanente de l'ouïe	50
— d'un œil	30
— du pouce	25
— de tous les doigts d'un pied	20
— d'une phalange du pouce	10
— de l'index	10
— du gros orteil	10
— d'un doigt autre que l'index	5

La perte complète et permanente de l'usage d'un des membres mentionnés ci-dessus équivaldra à la perte de ce membre. Dans le cas où le sinistré est gaucher, il touchera pour le bras gauche les indemnités prévues pour le bras droit et vice versa, pourvu qu'il en ait fait la déclaration lors de son engagement.

AVIS. — La loi n° 64 de 1936 sur les accidents du travail, approuvée le 22 mai 1936 par l'Assemblée législative de la Cour d'appel mixte en conformité de l'article 12 du Code civil mixte, sera applicable par les Tribunaux mixtes, dès son entrée en vigueur.

ANNEXE V

Projet de Loi Réglementant le travail dans certains établissements

AU NOM DE SA MAJESTÉ FAROUK I^{er}, ROI D'ÉGYPTÉ,
LE CONSEIL DE GÉRANCE,

Sur la proposition du ministre du Commerce et de l'Industrie et
l'avis conforme du Conseil des Ministres ;

DÉCRÈTE :

Le projet de loi dont la teneur suit sera présenté au Parlement.

ARTICLE PREMIER. — La présente loi est applicable aux établissements suivants :

- a) Lieux affectés à la vente des marchandises au détail ou aux enchères ;
- b) Restaurants, bars, cafés, pâtisseries et tous autres établissements similaires ;
- c) Salons de coiffure.

ART. 2. — Il est interdit de faire travailler les ouvriers et employés plus de neuf heures de travail effectif par jour.

Toutefois, dans les épiceries, boucheries et débits de fruits, de légumes, de lait, de poissons et de volailles, cette durée peut atteindre dix heures par jour.

ART. 3. — Il pourra être dérogé temporairement et, à titre exceptionnel aux prescriptions de l'article précédent :

- a) En cas d'accident à prévenir ou à réparer ;
- b) Lorsqu'il y a lieu de faire face à des travaux spéciaux tels que l'inventaire de fin d'exercice, la préparation du bilan, les liquidations, les clôtures de comptes et la préparation de ventes au rabais ou des ouvertures de saison, à la condition que chaque travailleur ne soit pas employé au delà de la durée prévue, plus de quinze jours par an.
- c) Dans les époques de fêtes prévues à l'article 7.

Les dérogations ne pourront en aucun cas, avoir pour effet de porter la durée journalière du travail à plus de onze heures.

ART. 4. — La journée de travail doit être coupée par un ou plusieurs intervalles de repos d'un total minimum d'une heure.

ART. 5. — Dans les villes mentionnées au tableau annexé à la présente loi, et sous réserve des exceptions prévues aux articles suivants, les établissements doivent fermer à 8 heures en été (1^{er} avril à fin septembre) et à 7 h. 30 en hiver (1^{er} octobre à fin mars).

Ce tableau pourra être modifié par arrêté du ministre du Commerce et de l'Industrie.

ART. 6. — Les dispositions de l'article précédent ne s'appliquent pas :

a) Aux débits de tabac, station de distribution de benzine, boulangeries, restaurants, bars, cafés, pâtisseries et établissements similaires ;

b) Aux pharmacies ainsi qu'aux drogueries dans les villes et villages où il n'existe pas de pharmacie. Toutefois, ces établissements ne pourront vendre que des médicaments et articles pharmaceutiques après les heures de fermeture prescrites à l'article précédent.

Pourront également ouvrir après l'heure réglementaire de fermeture les établissements sis à Port-Saïd, à l'occasion de l'arrivée des paquebots ainsi que ceux de la ville de Suez à l'occasion du départ du pèlerinage.

De même pourront ouvrir après l'heure réglementaire de fermeture, mais seulement jusqu'à 9 heures en été, et 8 h. 30 en hiver, les épiceries, boucheries, débits de fruits, de légumes, de lait, de poissons et de volailles.

ART. 7. — L'obligation prescrite à l'article 5 ci-dessus sera suspendue durant le mois de Ramadan et les trois jours qui précèdent respectivement le Kurban Bairam, la Noël catholique, le jour de l'An grégorien et la Noël orthodoxe, aussi bien que durant les « Moulods » en ce qui concerne les magasins se trouvant dans l'emplacement où le Mould est célébré.

ART. 8. — L'employeur est tenu d'afficher, dans les établissements assujettis à la présente loi, et d'une manière apparente, un tableau indiquant les heures de travail et de repos.

ART. 9. — Les établissements autres que ceux énumérés au paragraphe 1, litt. a et b, de l'article 6, devront fermer un jour entier par semaine.

Le jour de fermeture sera affiché dans l'établissement dans un endroit apparent et notification en sera faite au Kism ou au Markaz dans la circonscription duquel l'établissement est situé.

ART. 10. — Les établissements situés dans les villes et villages des provinces autres que les chefs-lieux des Moudirihs ne sont pas assujettis à la fermeture hebdomadaire édictée à l'article précédent.

ART. 11. — Il pourra être dérogé à l'obligation édictée à l'article 9 :

a) Durant le mois de Ramadan ;

b) Lorsque le mois de fermeture coïncide avec un des jours prévus à l'article 7 ;

c) Lorsque le jour de fermeture coïncide soit avec l'arrivée d'un paquebot, pour les établissements situés à Port-Saïd, soit avec le départ du Pèlerinage, pour les établissements situés à Suez.

ART. 12. — Dans les établissements qui ne sont pas assujettis à la fermeture hebdomadaire, comme dans tous les cas où cette fermeture n'est pas observée en vertu des dérogations prévues à l'article 11 ci-dessus, il sera accordé à chaque ouvrier ou employé un repos hebdomadaire d'un jour entier. Un tableau indiquant le jour de congé hebdomadaire accordé à chaque ouvrier et employé doit être affiché dans l'établissement.

ART. 13. — Les dispositions des articles 2 et 12 ci-dessus ne sont pas applicables aux domestiques et gardiens.

ART. 14. — Afin d'assurer l'exécution de la présente loi, tout établissement pourra être visité à tout moment par des inspecteurs désignés par le ministre du Commerce et de l'Industrie et qui auront à cet effet qualité d'officiers de police judiciaire.

ART. 15. — Toute infraction aux dispositions de la présente loi sera punie d'une amende ne dépassant pas 100 francs, sans préjudice pour les agents de police judiciaire de faire cesser la contravention.

L'amende sera appliquée autant de fois qu'il y aura eu des ouvriers ou employés occupés contrairement aux dispositions ci-dessus et autant de fois qu'une même contravention se renouvelle relativement à la même personne, sans toutefois que le montant global de l'amende puisse dépasser 20 francs.

ART. 16. — Lorsqu'une personne déjà condamnée en vertu de la présente loi, se rend coupable d'une nouvelle contravention dans le courant de l'année, la peine de l'emprisonnement pour une période ne dépassant pas une semaine pourra être ajoutée à l'amende.

Lorsqu'une personne déjà condamnée deux fois pour infraction à l'article 9 ou à l'article 12 sera coupable d'une nouvelle infraction dans le courant de la même année, la fermeture de l'établissement pourra être ordonnée pour une période ne dépassant pas trois jours.

ART. 17. — Les poursuites seront dirigées contre le directeur de l'établissement et, en outre, contre le propriétaire si les circonstances sont de nature à faire croire qu'il ne pouvait ignorer les faits constituant la contravention.

ART. 18. — Les dispositions de la présente loi ne font point obstacle aux dispositions plus avantageuses dont bénéficient les femmes en vertu de la loi n° 80 de 1933, réglementant l'emploi des femmes dans l'industrie et le commerce.

ART. 19. — Le ministre du Commerce et de l'Industrie est chargé de l'exécution de la présente loi qui entrera en vigueur trois mois après sa publication au *Journal Officiel*.

Il pourra prendre à cet effet tous arrêtés nécessaires.

ANNEXE VI

Projet de Loi sur l'assurance obligatoire contre les accidents.

CHAPITRE PREMIER

Obligations de l'employeur.

ARTICLE PREMIER. — Tout employeur doit assurer contre les accidents du travail tous les travailleurs qui sont à son service et bénéficiant des dispositions de la loi n° 64 de 1936.

ART. 2 (*alternatif*). — Tout employeur doit assurer contre les accidents du travail tous les travailleurs bénéficiant des dispositions de la loi n° 64 de 1936 et qu'il occupe dans l'une des opérations ci-après énumérées.

1° Dans les établissements industriels employant des machines non actionnées directement par la personne qui en fait usage ;

2° Au service d'appareils sous pression ;

3° Dans les entreprises de construction, d'entretien ou de démolition de bâtiments, y compris les routes et les travaux publics, les travaux d'assèchement, les ouvrages de maçonnerie et de drainage dans les galeries souterraines ; et, en général, tous travaux dans l'exécution desquels il est fait usage d'échafaudage ou de ponts fixes ou mobiles, du creusement de fondations, puits ;

4° Dans les travaux de production, de transformation ou de distribution de gaz, d'eau et d'électricité, y compris les entreprises télégraphiques ou téléphoniques et de radio, de placement, de réparation et d'enlèvement de paratonnerre ;

5° Dans les entreprises de transport par des moyens de propulsion mécaniques ou animaux ;

6° Dans les travaux de production, de traitement et de mise en œuvre de matières explosives, inflammables, corrosives et caustiques ;

7° Dans les travaux de chargement et de déchargement ;

8° Dans la navigation maritime, fluviale et aérienne ;

9° Dans les travaux de pêche ;

10° Aux hauts fournaux, dans les fonderies et les établissements mécaniques, métallurgiques et sidérurgiques en général, et de constructions navales, y compris la démolition et la réparation de navires

ou d'engins flottants, ainsi que les opérations de récupération de ceux-ci et de leur cargaison ;

11° Dans les mines et carrières, y compris le traitement et la mise en œuvre des matières extraites ;

12° Dans les services de surveillance privée ;

13° Dans les travaux de fouilles archéologiques ;

14° Dans les écuries de courses et les cercles athlétiques.

Le tableau sus mentionné peut être modifié par arrêté du ministre du Commerce et de l'Industrie.

ART. 2. — Aux fins de la présente loi, sont considérées comme employeurs les personnes physiques ou morales qui occupent des travailleurs soumis à la loi n° 64 de 1936.

En cas de sous-entreprise, c'est le sous-traitant qui est tenu d'assurer ses travailleurs ; mais le chef d'entreprise qui est conjointement tenu avec lui du paiement de la réparation conformément à l'article 5 de la dite loi, doit veiller au préalable à ce que le sous-traitant a dûment effectué l'assurance édictée par la présente loi.

ART. 2 (alternatif). — Aux fins de la présente loi, sont considérées comme employeurs les personnes physiques ou morales qui, dans l'exercice d'une activité prévue à l'article premier occupent des travailleurs soumis à la loi n° 64 de 1936.

En cas de sous-entreprise, c'est le sous-traitant qui est tenu d'assurer ses travailleurs ; mais le chef d'entreprise qui est conjointement tenu avec lui du paiement de la réparation conformément à l'article 5 de la dite loi, doit veiller au préalable à ce que le sous-traitant a dûment effectué l'assurance édictée par la présente loi.

ART. 3. — En cas de louage d'industrie se rapportant à une activité prévue à l'article 1^{er}, le maître est également tenu de veiller au préalable à ce que son entrepreneur ait dûment assuré ses travailleurs contre les accidents du travail, sous peine d'être tenu à garantie pour le payement des réparations dues en conformité de la loi n° 64 de 1936, au cas où son entrepreneur se serait avéré insolvable.

ART. 4. — Les frais de l'assurance sont exclusivement à la charge de l'employeur.

Il est interdit de faire participer les salariés au payement des primes par retenue directe ou indirecte sur les salaires, que ce soit en espèces ou en nature.

ART. 5. — L'employeur est tenu de déclarer à l'assureur avant de contracter l'assurance, la nature du travail accompli par les différentes catégories de ses travailleurs, le nombre total des travailleurs qu'il occupe et le montant de leurs salaires et de lui fournir tous autres éléments et indications requis pour l'évaluation du risque et de la prime d'assurance.

Il est également tenu de déclarer à son assureur toutes modifications extérieures portant sur l'étendue et la nature du risque couvert par l'assurance ainsi que la cessation des travaux.

L'employeur doit, en outre, permettre à l'assureur ou ses manda-

taires de pénétrer dans son entreprise même durant les heures du travail afin de procéder à toutes constatations concernant les circonstances d'un accident, et toutes celles nécessaires pour l'évaluation du risque en plus des informations qui lui ont été fournies.

Il doit également permettre au mandataire de l'assureur de prendre à tout moment connaissances des registres mentionnés à l'article 13 de la loi n° 64 de 1936.

ART. 6. — Les mandataires de l'assureur sont tenus d'observer le secret sur tous procédés et autres données concernant le travail de l'entreprise dont ils peuvent avoir connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. La violation du secret est punissable conformément à l'article 267 du Code pénal (274 mixte).

ART. 7. — L'employeur est tenu de notifier immédiatement à l'assureur les accidents dont sont victimes ses travailleurs lorsqu'il est présumé qu'une guérison ne pourra être obtenue dans les trois jours. La déclaration doit avoir lieu indépendamment de toute appréciation quant à la question de savoir si les conditions légales sont réunies relativement à l'indemnisation. La déclaration de l'accident doit être faite dans les deux jours qui suivent celui où l'employeur a eu connaissance de l'accident et doit être accompagnée d'un certificat médical.

La notification de l'accident devra être faite sur la formule prescrite par l'assureur.

S'il s'agit d'un accident ayant entraîné la mort, ou comportant le danger de mort, la notification doit avoir lieu télégraphiquement dans les vingt-quatre heures.

ART. 8. — L'employeur qui, à la date de l'échéance, sous réserve des délais concédés par l'assureur, n'acquitte pas la prime due ou les arriérages ou reliquats de prime, ou les suppléments déterminés par les fluctuations du risque ou par les ajustements opérés en raison des états de salaires ou de la rectification des dits états, est tenu de suppléments, les intérêts au taux légal en matière civile sur le montant de la prime due, ou des arriérages ou suppléments sus-visés.

ART. 9. — Tout employeur est tenu de notifier immédiatement par lettre recommandée, au Département du Travail, tout contrat d'assurance qu'il aura conclu en conformité de la présente loi, en indiquant le nom et l'adresse de l'assureur ainsi que le nombre des travailleurs assurés et le montant total de leurs salaires.

Il est également tenu d'afficher dans ses locaux, de manière à permettre à tous ses travailleurs d'en prendre connaissance, un certificat d'assurance délivré par l'assureur et rédigé en langue arabe ou en langue européenne.

ART. 10. — En dehors des primes d'assurance payables par l'employeur à l'assureur en vertu du contrat d'assurance, l'employeur est tenu de payer à l'État une somme égale à 5 % des primes d'assurance. Ce paiement aura lieu au moment de l'ajustement annuel des primes et s'effectuera par l'entremise des assureurs.

Note. — Il serait aussi loisible de mettre l'obligation de verser les 5 % à la charge de l'assureur, mais il est évident que l'assureur se remboursera en élevant le taux des primes.

Le produit des sommes ainsi perçues sera affecté aux frais du Service d'inspection gouvernementale.

CHAPITRE II

Des dispenses d'assurer les travailleurs.

ART. 2. — Sont dispensés d'assurer leurs travailleurs soumis à la loi n° 64 de 1936 :

1° L'État, les Conseils de Province et les divers Conseils municipaux ;

2° Les employeurs qui sollicitent la dispense et justifient des conditions suivantes :

a) S'ils occupent habituellement 500 travailleurs au moins ;

b) S'ils remplissent la condition prévue à l'article 10, paragraphes b et f, et se soumettent aux dispositions de l'article 12 ;

c) S'ils ont pris les précautions propres à prévenir les dangers d'accidents. A cet effet, leurs établissements seront, avant l'octroi de la dispense, soumis à une visite spéciale d'un ingénieur inspecteur du travail ;

d) S'ils payent une cotisation à l'État équivalente aux 5 % prévus à l'article 8, à titre de contribution au service d'inspection gouvernementale.

La dispense pourra être retirée à tout moment en cas d'infraction aux précédentes dispositions ou en cas de non-paiement des réparations non contestées.

CHAPITRE III

Des assureurs.

ART. 12. — L'assurance, aux termes de la présente loi, ne peut être exercée que par des compagnies d'assurances agréées par arrêté du ministère des Finances.

Les conditions à remplir par les dites compagnies d'assurances afin de justifier l'agrément du ministre des Finances, sont les suivantes :

a) Aucune entreprise ne pourra valablement se livrer à des opérations d'assurances en Égypte qu'après avoir été enregistrée, sur sa demande, dans un registre tenu à cet effet au ministère des Finances ;

b) Toute entreprise devra déposer auprès d'une banque ou d'un établissement financier agréés par le ministre des Finances un cautionnement d'un montant de 5.000 francs qui sera spécialement

affecté à couvrir ses obligations résultant des polices qu'elle a contractées.

Ce cautionnement pourra être remplacé par une lettre de garantie à concurrence de 5.000 francs, délivrée par une institution bancaire agréée par le dit Ministère ;

c) L'acte accreditant l'agent spécialement préposé à la direction des entreprises étrangères, devra conférer au dit agent pouvoir :

1° Pour représenter l'entreprise devant les tribunaux égyptiens, vis-à-vis des titulaires de contrats souscrits en Égypte et auprès du ministère des Finances, notamment pour recevoir valablement les notifications ou communications faites à l'adresse de l'entreprise ;

2° Pour la gestion directe de l'entreprise en Égypte, notamment pour la signature des polices, avenants, quittances et autres pièces relatives aux opérations réalisées ;

3° Pour tenir les livres et registres de comptabilité ;

4° Pour se faire substituer dans tout ce qui précède.

Cet agent doit être domicilié en Égypte.

A chaque changement d'agent, l'entreprise devra présenter au ministre des Finances un nouvel acte d'accréditation remplissant les conditions exigées ;

d) Les entreprises d'assurances constituées en Égypte ne peuvent être fondées, dirigées, administrées, gérées et leurs opérations ne peuvent être présentées au public que par des personnes n'ayant fait l'objet d'aucune condamnation pour crime de droit commun, pour faux, vol, abus de confiance ou escroquerie, ou pour tentative des dites infractions. La même interdiction est encourue par les faillis non réhabilités.

Les dispositions ci-dessus s'appliquant à l'agent spécialement préposé à la direction des opérations d'assurances des entreprises étrangères fonctionnant en Égypte, ainsi qu'à tous mandataires, intermédiaires et placiers agissant au nom des dites entreprises en Égypte ;

e) Tout intermédiaire ou placier d'assurances est tenu de justifier de la possession d'une carte d'identité établie par l'entreprise pour le compte de laquelle il opère. Il est tenu de restituer cette carte à l'entreprise qui la lui a délivrée, sur simple demande de cette dernière.

Le nom de l'intermédiaire ou du placier doit figurer sur l'exemplaire de la police remis à l'assuré ;

f) Toute entreprise d'assurances égyptienne devra tenir une comptabilité spéciale pour les assurances contre les accidents du travail.

Les entreprises étrangères doivent avoir en Égypte une comptabilité spéciale pour tous les contrats de cette classe d'assurance souscrits ou exécutés en Égypte ;

g) Les sociétés dont l'objet n'est pas limité à l'assurance des risques prévus par la loi n° 64 de 1936 doivent établir, pour les opérations de cette assurance, une gestion et une comptabilité distinctes ;

h) La comptabilité de toute entreprise d'assurance régie par la

présente loi devra être vérifiée annuellement par des censeurs choisis par l'entreprise sur une liste établie à cet effet par le ministre des Finances.

Les entreprises d'assurances dont le siège principal est établi hors d'Égypte doivent en outre, fournir au Ministère des Finances une preuve suffisante que leur comptabilité est assujettie à une vérification annuelle par les soins de censeurs indépendants, ou soumise au contrôle d'un organisme officiel en conformité des dispositions de la loi du pays d'origine.

ART. 13. — Toute agence générale d'une compagnie d'assurances agréée doit communiquer annuellement au ministère des Finances le bilan général de la Compagnie ainsi qu'une liste des compagnies de Réassurance avec laquelle elle est en rapport. Elle devra également fournir, sur la demande du dit Ministère, tout renseignement ayant trait au bilan.

ART. 14. — Les sociétés agréées sont tenues de remettre au Ministère du Commerce et de l'Industrie, aux dates et dans les formes et conditions à déterminer par arrêté ministériel, le compte rendu annuel de leurs opérations relatives aux risques résultant de la loi n° 64 de 1936 avec des tableaux concernant la situation financière, les salaires assurés, l'état des indemnités, le nombre, la nature et les conséquences des accidents et, en général, tous autres éléments propres à faciliter l'exercice du contrôle.

Elles doivent en outre, sur la réquisition du Ministre ou de ses délégués, produire tous livres, écritures, polices, contrats, pièces comptables et autres documents de nature à permettre le contrôle de l'exécution des obligations légales et réglementaires qui leur incombent, notamment en ce qui concerne la gestion de l'assurance, le service des indemnités.

Les sociétés communiqueront au Ministère, en double exemplaire, les documents distribués par elles au public.

Un rapport annuel sur la situation des sociétés agréées sera publié par les soins du ministère du Commerce et de l'Industrie.

ART. 15. — L'agrément sera révoquée, par arrêté du ministre des Finances, s'il est constaté que l'entreprise d'assurance ne fonctionne plus en conformité soit de ses statuts soit de la présente loi ou de tout arrêté qui sera rendu par le dit Ministère, réglementant les formalités de l'enregistrement.

Elle sera également révoquée, sur la proposition ou l'avis conforme du ministre du Commerce et de l'Industrie, si l'entreprise contrevient aux dispositions de l'article 14 ou si, après un délai qui lui sera imparti par le dit ministre, il résulte qu'elle a manqué à ses obligations incontestées envers un accidenté assuré ou envers ses ayants droit.

Le cautionnement versé par l'entreprise ne lui sera restitué qu'après exécution de tous ses contrats en cours, au moment de la révocation ; ou après qu'il sera établi que toutes les mesures nécessaires ont été prises pour la sauvegarde des intérêts des travailleurs assurés.

CHAPITRE IV

Des effets de l'assurance.

ART. 16. — Le contrat d'assurance conclu entre un employeur et un assureur a pour effet :

1^o De mettre à la charge de l'assureur toutes les obligations pécuniaires que la loi n^o 64 de 1936 met à la charge de l'employeur, à l'égard des travailleurs ou de leurs ayants droit ;

2^o De subroger l'assureur dans tous les droits conférés à l'employeur par la dite loi, tant à l'encontre du travailleur que des tiers.

ART. 17. — Les créances de l'assureur envers les employeurs à raison des primes et des intérêts y afférents se rapportant à l'année en cours et l'année précédente, sont des créances privilégiées ayant le même rang que le privilège visé à l'article 8 de la loi n^o 64 de 1936.

ART. 18. — Les assurés ont droit aux prestations de l'assurance même au cas où l'employeur n'aurait pas rempli ses obligations envers l'assureur.

ART. 19. — Au cas où l'accident est causé par une faute inexcusable de l'employeur, l'assuré sera, nonobstant toute clause contraire, responsable à l'égard des victimes et de leurs ayants droit de la réparation due, mais seulement jusqu'à concurrence des sommes dues en vertu de la loi n^o 64 de 1936 ; sous réserve pour ces derniers de réclamer en même temps à l'employeur tout surplus éventuel, conformément au droit commun.

ART. 20. — S'il vient à être constaté que la rémunération effective payée à la victime est supérieure à celle que l'employeur a déclarée à l'assureur, ce dernier est tenu de payer la réparation suivant la rémunération effective. Dans ce cas, l'assureur pourra recourir contre l'employeur en reddition de la différence payée en conformité du paragraphe précédent ou en réclamation de suppléments de prime selon les stipulations prévues au contrat d'assurance.

Si par contre la réparation a été payée sur la base d'une rémunération supérieure à la rémunération effective, l'assureur aura le droit de réclamer la différence à l'employeur, si ce dernier a déclaré inexactement le montant de la rémunération.

ART. 21. — Le privilège accordé par l'article 8 de la loi n^o 64 de 1936 à la victime de l'accident et à ses ayants droit est opposable aux créanciers de l'assureur.

ART. 22. — L'assureur peut résilier à tout moment le contrat d'assurance à la condition d'observer un délai de préavis d'au moins quinze jours pour permettre à l'employeur d'assurer ses travailleurs à temps auprès d'un autre assureur.

Ce délai ne commence à courir qu'à partir du lendemain de la réception du préavis par l'employeur.

Une copie du préavis sera en même temps adressée au Département du Travail.

Fonds de garantie.

ART. 23. — Il est institué au ministère du Commerce et de l'Industrie, sous le nom de fonds de garantie, une caisse d'assurance contre l'insolvabilité patronale.

Cette caisse a pour but de pourvoir au paiement des réparations dues en cas d'accident, lorsque le chef d'entreprise ou l'assureur est en défaut de s'acquitter des obligations qui lui incombent.

Cependant, les réparations visées à l'alinéa précédent se limitent à celles prévues pour les cas de mort et d'incapacité permanente. Les versements périodiques du demi-salaire n'y sont pas compris.

ART. 24. — L'intervention de ce fonds est subordonnée à la constatation préalable du défaut d'exécution des obligations de l'employeur ou de l'assureur, trente jours après la reconnaissance de la créance, soit par l'employeur l'assureur, soit par une décision de ou justice ayant acquis la force de la chose jugée.

ART. 25. — La constatation sera faite et le paiement ordonné par le Département du Travail sur avis conforme d'un Comité nommé à cet effet par le ministre du Commerce et de l'Industrie, et qui contiendra un représentant du Contentieux de l'État.

ART. 26. — La caisse pourra exercer un recours contre les débiteurs défaillants ; elle est subrogée aux droits, actions et privilèges des victimes ou des ayants droit, tant à l'égard des employeurs ou du sous-traitant qu'à l'égard de l'assureur et des tiers.

ART. 27. — Le fonds de garantie est alimenté par la recette provenant des amendes appliquées aux contrevenants pour infraction à la présente loi et à la loi n° 64 de 1936, et par le surplus, s'il y en a, des contributions de 5 % sur les primes d'assurance prévues à l'article 9 ; et qui seront spécialement affectées à la dite caisse.

CHAPITRE V

Dispositions pénales.

ART. 28. — Tout employeur qui ne remplit pas l'obligation d'assurer ses travailleurs dès l'entrée en vigueur de la présente loi, ou dès le début de toute nouvelle entreprise, sera puni d'une amende de 50 francs à 100 francs, autant de fois qu'il a de travailleurs soumis à la loi n° 64 de 1936.

ART. 29. — Tout chef d'entreprise qui manque à l'obligation qui lui incombe en vertu du 2^e alinéa de l'article 2, sera puni d'une amende de 25 francs à _____, par travailleur employé par le sous-traitant.

ART. 30. — Toute infraction aux dispositions de l'article 4 de la présente loi, sera punie d'une amende ne dépassant pas 100 francs, par salarié et par retenue.

ART. 31. — Les amendes encourues en vertu des articles 26, 27 et 28, ne dépasseront pas dans leur total, la somme de 50 francs.

ART. 32. — Toute infraction aux dispositions des articles 5, 7, 9 et 22 (dernier alinéa) sera punie d'une amende ne dépassant pas 100 francs, sans préjudice de tous dommages-intérêts éventuels au profit de l'assureur.

ART. 33. — Seront punies d'une amende n'excédant pas 100 francs, toutes personnes qui auraient proposé ou fait souscrire des polices d'assurance, et notamment chacun des administrateurs ou directeurs d'entreprise qui réalisent des opérations visées par la présente loi avant l'enregistrement, ou qui effectuent des opérations nouvelles après la révocation de l'agrération.

La peine est prononcée pour chacune des opérations réalisées par le contrevenant.

L'amende est également encourue en cas de déclaration ou dissimulation frauduleuse, soit dans les comptes rendus, soit dans les autres documents produits au ministère des Finances et du Commerce et de l'Industrie, ou portés à la connaissance du public.

Dispositions transitoires.

ART. 34. — Les entreprises égyptiennes ou étrangères fonctionnant en Égypte, qui exercent déjà ou entendent exercer la branche d'assurance réglementée par le chapitre III de la présente loi, sont tenues de se conformer à ces dispositions dans un délai de trois mois à partir de la publication de cette loi au *Journal Officiel*.

Dispositions finales.

Les ministres du Commerce et de l'Industrie, des Finances et de la Justice, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente loi qui entrera en vigueur un mois après l'expiration du délai fixé à l'article précédent.

Ils prendront, à cet effet, tous arrêtés et règlements nécessaires.

BIBLIOGRAPHIE

I. — OUVRAGES

- PIC (Paul). — *Traité élémentaire de législation industrielle. Les lois ouvrières*, 6^e édition, 1931, 1933.
- CAPITANT (Henri) et CUCHE (Paul). — *Précis de législation industrielle*, 4^e édition, 1936.
- RAYNAUD (Barthélemy). — *Manuel de législation industrielle*.
- BLANCHARD (Georges). — *Cours d'économie politique*, 2^e édition. Le Caire, 1922, 1930.
- MESSINA (Salvator). — *Traité de droit civil égyptien mixte*. Alexandrie, 1927, 1934.
- GRANDMOULIN (J.). — *Traité élémentaire de droit civil égyptien indigène et mixte*.
- BESTAWROS (Gabriel). — *Code civil égyptien mixte annoté*, Paris, 1929-1931.
- WATHELET (J.A.) et BRUNTON (R.G.). — *Codes égyptiens et lois usuelles en vigueur en Egypte*. Le Caire, 1936.
- ARMINJON (Pierre). — *La situation économique de l'Egypte*. Le Caire, 1910.
- YEGHEN (Zoulan). — *L'Egypte sous le règne de Fouad I^{er}*. Le Caire, 1936.
- GERMAIN-MARTIN. — *Les bazars du Caire et les petits métiers arabes*. Le Caire et Paris, 1910.
- MAUNIER (René). — *Bibliographie économique, juridique et sociale de l'Egypte moderne*. Le Caire, 1918.
- PAPEZIAN (E.). — *L'Egypte économique et financière*. Le Caire, 1926.
- OUALID (W.). — *Les syndicats professionnels*. (Cours de doctorat. Faculté de droit). Paris, 1935-1936.
- AMIAUD. — *Cours de législation industrielle*. (Faculté de droit). Paris, 1935-1936.
- GRAVES (R.M.). — *A survey of labour in Egypt and a labour programme*. Le Caire, 1936.

II. — PUBLICATIONS OFFICIELLES

Procès-verbaux du Sénat.

Procès-verbaux de la Chambre des Députés.

Rapport de A. Rida Pacha, président de la Commission de législation ouvrière au Gouvernement égyptien.

Report on labour conditions in Egypt with suggestions for future social legislation, by Butler (H.B.), Deputy Director, International Labour Office. Cairo, 1935.

Rapports de D. Zaki Abul Mital sur les assurances sociales. Le Caire, 1936.
Annuaire de statistique du Gouvernement égyptien.

Journal Officiel du Gouvernement égyptien.

Publications du Bureau International du Travail.

L'Organisation Internationale du Travail et les Pays Nords-Africains et du Proche-Orient. Genève, 1935.

III. — THÈSES

ABDUL LATIF (Zahmy). — *Loi des 5 feddans*. Paris, 1914.

SULTAN (Mohamed). — *Problème de l'apprentissage et rôle de l'enseignement technique*, 1917.

EL RIFAÏ (Hussein). — *La question agraire en Egypte*. Paris, 1919.

EL LAYED (Hassan). — *Essai sur une orientation nouvelle de l'économie égyptienne*. Toulouse, 1928.

SIDKY (Abul Hamid). — *L'Egypte économique d'aujourd'hui*, 1931.

SOLIMAN (Ali). — *L'industrialisation de l'Egypte*, 1932.

SALEL (Mahmoud). — *La petite propriété rurale en Egypte*. Grenoble, 1922.

MARIM (Liva). — *L'inspection du travail*. Paris, 1936.

IV. — REVUES

(Des références précises sont indiquées dans le cours de l'ouvrage.)

L'Egypte contemporaine.

L'Egypte industrielle.

Le Journal des tribunaux mixtes.

La Gazette des tribunaux mixtes.

Le Bulletin de législation et de jurisprudence égyptiennes.

Revue d'économie politique.

V. — JOURNAUX

AL AHRAM. AL BALAGH. — *Al Guihah* (en langue arabe).

The Times. The Egyptian Gazette (en langue anglaise).

La Bourse égyptienne (en langue française).

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
CHAPITRE PREMIER. — Les organes qui assurent en Égypte l'appli- cation et le perfectionnement de la législation du travail . .	21
I. Le Bureau du Travail	21
II. Conseil Consultatif Supérieur du Travail	24
CHAPITRE II. — L'organisation internationale du travail et l'Égypte	29
CHAPITRE III. — La réglementation de l'apprentissage et l'en- seignement technique	41
CHAPITRE IV. — Le contrat individuel de travail	52
I. Définition et nature du contrat de travail	52
II. Formation du contrat de travail. Le placement des travail- leurs.	55
III. Obligations qui naissent du contrat de travail	71
IV. Modes d'extinction du contrat de travail	105
CHAPITRE V. — La réglementation légale du travail	115
I. Hygiène et sécurité.	116
II. Emploi des enfants.	124
III. Emploi des femmes	131
IV. Le travail des hommes adultes.	136
V. L'inspection du travail.	148
Appendice : Logement ouvrier	158
CHAPITRE VI. — Les groupements professionnels	163
I. Les anciennes corporations.	163
II. Les syndicats modernes.	171
CHAPITRE VII. — Les conflits collectifs	190
I. Les coalitions et les grèves.	191
II. La conciliation et l'arbitrage.	199
CHAPITRE VIII. — Les assurances sociales	209
Le projet de loi sur l'assurance obligatoire contre les accidents du travail.	217
CHAPITRE IX. — La législation du travail et l'agriculture en Égypte	221

CONCLUSION.	234
ANNEXES I. Loi n° 48 du 22 juin 1933 réglementant l'emploi des enfants et adolescents des deux sexes dans l'industrie	237
II. Loi n° 80 du 10 juillet 1933 réglementant l'emploi des femmes dans l'industrie et le commerce	243
III. Décret-loi n° 147 du 5 décembre 1935 portant limitation des heures de travail dans certaines industries	248
IV. Loi n° 64 du 14 septembre 1936 sur les accidents du travail.	251
V. Projet de loi réglementant le travail dans certains établis- sements	260
VI. Projet de loi sur l'assurance obligatoire contre les accidents.	263
BIBLIOGRAPHIE	273

IMPRIMERIE
MÉRISSEY
: ÉVREUX :